



aktuell

actuel

Monatszeitschrift des OGB-L - Februar 2003 - N°2



Élections sociales - Novembre 2003

Votez OGB-L



Ensemble assurons l'avenir

Zesammen d'Zukunft sécheren.



OGB-L

LE SYNDICAT N°1

**Pain, paix, liberté
pour tous et priorité
au plein emploi !**



Article 442-1. :
garantir la liberté syndicale

Sommaire

Inhalt



- 4**  **Editorial**
Priorität den Arbeitsplätzen
- 7**  **OGB♦L bei Familienministerin Jacobs**
Die getroffenen Abmachungen konsequent umsetzen!
- 8**  **Delegationswahlen bei der BGL/FORTIS**
Der Sieger heißt eindeutig OGB♦L
- 11**  **Manifestation contre la guerre en Irak le 15 février 2003 à Luxembourg-Ville**
- 12**  **Point de Vue**
A la croisée des chemins !
- 14**  **Ist Familie ein Problem oder ist sie keins?**
Über die Bewertung gesellschaftlicher Aufgaben
- 16**  **Entreprises**
Services publics, DuPont, EHL, chômage-intempéries...
- 32**  **Tribune libre**
Wohnungsbau und Mehrwertsteuer



ALEBA

LCGB



BEI DER BGL:
WAHLEN VUN DER
PERSONALVERTRIEDUNG

- THE WINNER IS: OGBL

DEN OGBL AS OCH FROUH*, SECH OP DER DEMO
FIR DE FRIDDEN AM IRAK AGESAAT ZE HUN



Priorität den Arbeitsplätzen

Seit November 2002, tagte das Koordinationskomitee der nationalen Tripartite bereits viermal, weitere Sitzungen sind festgelegt. Ohne Tabus soll über all das diskutiert werden, was zur Kompetitivität der luxemburgischen Wirtschaft beitragen und dadurch Arbeitsplätze erhalten oder gar schaffen kann, inklusive dem so genannten PAN-Gesetz. Dies alles soll natürlich im Respekt des Grundprinzips des Luxemburger Modells geschehen, nämlich des Zusammenspiels eines qualitativen Wirtschaftswachstums einerseits und einer hochwertigen sozialen Absicherung andererseits. Keine leichte Aufgabe, da die Teilnehmer der Tripartite zwar in vielen Fragen übereinstimmen, jedoch in der Einschätzung jener Faktoren, welche die Produktivität respektive die Kompetitivität entscheidend beeinflussen, oft fundamentale Unterschiede bestehen. Aber das Problem kennen wir, seit 1936 die ersten Kollektivverträge ausgehandelt wurden, ohne dass dadurch der Standort Luxemburg je in Frage gestellt worden wäre. Der soziale Frieden und ein bestmögliches Betriebsklima beeinflussen die Produktivität und Kompetitivität genauso positiv, wie modernste Anlagen.

Verantwortlich handeln

Das zur Zeit schwierigere wirtschaftliche Umfeld, die latente Kriegsgefahr mit zusätzlichen negativen Auswirkungen auf die Weltwirtschaft - abgesehen von allem menschlichen Leid und einer ökologischen Katastrophe - trägt zur Verunsicherung bei. Regierung, Politiker, Arbeitgeber und Gewerkschaften

sollten gerade jetzt einen kühlen Kopf bewahren und mit großer Verantwortung Probleme erkennen, Strukturschwächen aufdecken und bereinigen, sowie Arbeitsplätze sichern. Dazu gehört auch, dass verantwortliche Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen haben, dass ihre Personalchefs und andere Verantwortliche das soziale Klima innerhalb der Betriebe schützen, anstatt zu Unruhestiftern zu werden. Ein schlechtes Beispiel ist die Luxair, wo statt Ruhe permanent Unfrieden geschaffen wird, wo Arbeiter untereinander und gegen die Angestellten ausgespielt werden und wo als Nebenprodukt letztendlich auch die vertragsschließenden Gewerkschaften gegeneinander aufgehetzt werden. Dies trägt mit Sicherheit nicht zu einem optimalen Betriebsklima bei, obwohl dieses gerade bei der Luxair von größter Bedeutung wäre, angesichts der vielen internen Probleme und der angelaufenen Reorganisation des Flughafens.

Andere Beispiele könnten genannt werden. Sozialdialog muss auf allen Ebenen funktionieren, besonders in kritischen Zeiten. Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf Würde, Anerkennung und Respekt.

Imposante Friedensdemos

Tausende in Luxemburg und über 10 Millionen Menschen weltweit, haben am 15. Februar gegen den Krieg und für Frieden und Freiheit friedlich demonstriert. Ein starkes Signal an die Adresse der Mächtigen dieser Welt, eine Aufforderung endlich Politik für die Men-



John Castegnaro
Präsident

schen und nicht gegen sie zu machen. Dies gilt für den Präsidenten Bush genauso wie für den Diktator Saddam Hussein sowie für all jene, welche die wirkliche Dimension politischer oder militärischer Dominanz verloren haben, die Menschen unterdrücken, sie in Kriege schicken oder dort töten.

Der OGB♦L wird sich weiterhin massiv für Frieden, Freiheit und Brot einsetzen, dies ohne auf einem Auge blind zu sein. Es geht darum, Prinzipien zu verteidigen, allen voran das Prinzip Menschlichkeit.

Der OGB♦L hat die Nase vorn

Der OGB♦L hat die Delegationswahlen bei der BGL-Fortis eindeutig gewonnen. Ein klarer Vertrauensbeweis für den OGBL und seine Kandidatinnen und Kandidaten. Aber auch ein Auftrag, nämlich der, der beste Interessenvertreter zu sein, in einer Zeit, in welcher der für Luxemburg so bedeutende Banken- und Finanzplatz im Umbruch ist. Der OGB♦L wird bei der BGL-Fortis und auf dem gesamten Finanzplatz seine Verantwortung übernehmen, so wie er es bereits in ersten bilateralen Gesprächen mit dem Wirtschaftsminister und der Bankenvereinigung tat und es in weiteren Gesprächen tun wird.

Die Zukunft der Banken wird auch durch ihre hochqualifizierten Mitarbeiter gesichert. Außerdem gilt hier, was auch für andere Betriebe gilt, nämlich die Mitarbeiter mit ein zu beziehen, statt zu verunsichern. Transparenz ist angesagt anstatt über eine zu rigide

Arbeitsgesetzgebung in Luxemburg zu tönen. Knapp 500 Bankangestellte sind bereits heute als Arbeitsuchende respektive Arbeitslose bei der Adem (Arbeitsmarktverwaltung) eingeschrieben. Ohne all die auf zu zählen, die unter bankinterne, oft großzügige Modelle von Vor-Vorruhestand, Teilzeitjobs, ... usw fallen.

442-1. Hausfriedensbruch

Wie steht es um die so genannte "Lex Greenpeace", die im gleichen Atemzug die gewerkschaftliche Aktionsfreiheit wesentlich einschränken könnte? Die Regierung hat uns am 27. Januar 2003 einen überarbeiteten Text in Aussicht gestellt, der unsere Befürchtungen entkräften sollte. Mittlerweile drängen gewisse Arbeitgeberorganisationen darauf, den bestehenden Text beizubehalten ... so kann man natürlich auch Unruhe provozieren.

Der OGB♦L hat seine eigene Meinung, wird sich dafür einsetzen und sie durchzusetzen wissen. Dies gilt auch für andere anhängige und überfällige Dossiers und Reformen.

Ab März finden in den knapp 80 OGB♦L-Lokalsektionen die Generalversammlungen statt. Echte Basisdemokratie und eine der vielen Mobilisierungsmöglichkeiten innerhalb einer großen Gewerkschaft. Tausende Gewerkschaftsmitglieder werden präsent sein, um sich zu informieren und ihrer Gewerkschaft die Möglichkeit zu geben, den Puls der Basis zu fühlen.



Tagung der OGB♦L Exekutive

Priorität für den Erhalt der Arbeitsplätze!

Eingangs ihrer Sitzung vom 17. Februar 2003 beglückwünschte die Exekutive die OGB♦L Mannschaft bei der Banque Générale/Fortis für den großen Erfolg bei den Delegationswahlen vom 12. Februar. Genauso zeigte die Exekutive sich erfreut über das gute Gelingen und die hohe Teilnehmerzahl bei der Friedensmanifestation am 15. Februar. Die Exekutive unterstreicht erneut ihre Forderung an die Politik, mit friedlichen Mitteln zu einer Lösung des Konfliktes im Irak zu sorgen.

Ein weiterer wichtiger Punkt der Tagesordnung war die Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Situation des Landes, auf Basis der Berichte der Stahltripartite und des nationalen Dreier-Koordinierungskomitees.

Gerade in dem schwierigeren wirtschaftlichen Umfeld und aufgrund der besorgniserregenden Entwicklung auf dem

Arbeitsmarkt, unterstreicht die Exekutive die absolute Priorität, die dem Erhalt der Arbeitsplätze und der Vollbeschäftigung, zukommt.

In diesem Zusammenhang erhalten die Verallgemeinerung und die Einführung per Gesetz der 6. Urlaubswoche sowie der Schaffung eines Rahmengesetzes zur gesetzlichen Einführung der 35-Stunden-Woche, als Gegenleistung zur Flexibilisierung und als probates Mittel, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, eine große Bedeutung.

Nach einer kritischen Begutachtung des Dossiers der Ärzte, setzte sich die Exekutive abschließend mit dem gespannten sozialen Klima bei der Luxair, beim RTL Group und der Entente des Hôpitaux auseinander.



Département des Travailleurs Handicapés (DTH) bei Familienministerin Jacobs

Für eine wirkliche Integration der Behinderten

Am 21. Februar 2003 fand ein Treffen der neu gegründeten OGB♦L-Behindertenabteilung mit Familienministerin Jacobs zwecks Vorstellung und Erläuterung der Ziele des DTH statt. Die OGB♦L Delegation wurde angeführt von OGB♦L-Nationalpräsident John Castegnaro und bestand weiter aus dem Präsidenten der Behindertenabteilung Joël Delvaux und den Vorstandsmitgliedern des DTH José Leite, Paolo Moretti und Ronny Wagner.

Die Familienministerin begrüßte die Schaffung der Behindertenabteilung als wesentlichen Schritt in die richtige Richtung innerhalb einer großen Organisation, dies um den Behinderten Gehör und die nötige Durchschlagskraft zu verleihen. Gleichzeitig sagte sie dem OGB♦L ihre volle Unterstützung zu und stellt ihre Bereitschaft in Aussicht, all jene Initiativen

gemeinsam zu unternehmen, die zu einer besseren Integration und Anerkennung der behinderten Arbeitnehmer führen können.

Der OGB♦L unterstrich noch einmal die wesentlichen Zielsetzungen des DTH, die im wesentlichen im Recht auf Arbeit, der Integration in den normalen Arbeitsmarkt, dem Zugang zu Bildung - und Weiterbildung und dem Recht auf Würde, ganz allgemein bestehen.

Abschließend wurde festgehalten, dass auch über das Europäische Jahr der behinderten Menschen hinaus, alles Mögliche unternommen wird, um den Behinderten eine wirkliche Chance auf Gleichberechtigung zu geben.

Der OGB♦L bei Familienministerin Marie-Josée Jacobs

Die getroffenen Abmachungen konsequent umsetzen!

Am 12. Februar 2003 fand auf Anfrage des OGB♦L, ein Treffen einer OGB♦L-Delegation zusammengesetzt aus dem Präsidenten John Castegnaro, dem Sozialsekretär René Pizzaferrri, dem Verantwortlichen für die Mitgliederberatung Carlos Pereira, dem Eures-Berater Yvon Moinet, dem Regionalsekretär Robert Racké sowie dem Vertreter der deutschen Grenzgänger Wolfgang Schnarrbach, mit der Ministerin Marie-Josée Jacobs, dem Präsidenten der Familienzulagenkasse Michel Neyens, sowie dem Präsidenten des Fonds National de Solidarité Pierre Jaeger statt.

Seit Jahren ist der OGB♦L bestrebt im Dialog mit der nationalen Familienzulagenkasse (CNPf), eine Verbesserung des Dienstes am Versicherten herbeizuführen. Anschließend an die Protestaktion des OGB♦L im November 2001, wurde zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe eingesetzt, an der neben den Vertretern der CNPF und des Ministeriums, der OGB♦L als einzige Gewerkschaft mit einbezogen worden war. In der Diskussion über Personalprobleme, über die sich aufdrängenden strukturellen Änderungen sowie über die finanzielle Situation der Kasse, hat diese Arbeitsgruppe den Rahmen für die notwendigen Reformen abgesteckt. Diese gilt es nun konsequent und im Interesse der Versicherten umzusetzen.

Spezifische Probleme der Grenzgänger durch bilaterale Abkommen lösen

Im weiteren Verlauf des Gesprächs wurden die spezifischen Probleme der Grenzgänger im Rahmen der OGB♦L Forderungen beleuchtet. Die Verantwortlichen der Kasse bestätigten, dass für die französischen Grenzgänger in naher Zukunft das vom OGB♦L geforderte bilaterale Abkommen in Kraft treten wird, das durch eine Vereinfachung der

administrativen Prozeduren schnell eine Verbesserung mit sich bringen wird. Das Gleiche wird für die belgischen Grenzgänger angestrebt werden.

Eine gerechte Kindergeldregelung

In Sachen Kindergeld erinnerte der OGB♦L an seine Forderung, für die Kinder die beim Abschluss der Studien keine Arbeit und kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung haben, das Kindergeld bis zum Alter von 21 Jahren weiter zu zahlen. Des Weiteren verlangt der OGB♦L eine gerechte Kindergelderhöhung gekoppelt an Kompensationen bei den Steuern.

Bei den vermehrt auftretenden Problemen bei Scheidungen, drängte der OGB♦L darauf, am Beispiel der französischen Regelung, eine Art Schlichtung einzuschalten, um die Probleme der Kinder und der finanziellen Regelungen im Dialog zu lösen.

Rentenansprüche für Behinderte und RMG-Bezieher

Die Ministerin informierte den OGB♦L, dass in Zukunft durch die Übernahme der Rentenbeiträge durch die Verwaltung, auch die Bezieher des Mindesteinkommens einen Rentenanspruch haben werden. Daneben wies sie darauf hin, dass behinderte Mindesteinkommenbezieher nun ein individuelles Anrecht haben werden. Der OGB♦L forderte im Zusammenhang mit dem RMG, dass die Individualisierung generalisiert werden müsse.

Heizkostenzulage

Nachdem der OGB♦L im Dezember 2001 energisch gegen die Nicht-Weiterführung der Heizkostenzulage

protestiert hatte, wurden im Jahr 2002 die Zulagen von 2001 und 2002 zügig ausbezahlt. Die Familienministerin bestätigte, dass auch die diesjährige Heizkostenzulage normal zur Auszahlung käme.

"Mammerent"

Eine längere Aussprache fand über die Erziehungszulage statt. Laut Information der Ministerin wurden rund 38.500 Anträge gestellt, was in etwa einer Kinderzahl von 85.000 entspricht. So wie die Steuerverwaltung grünes Licht bei dem Besteuerungssatz gegeben hat, werden die Auszahlungen erfolgen.

Der OGB♦L erneuerte seine Forderung, dass auch die Familien, die heute nicht mehr in Luxemburg wohnen, deren Kinder aber in Luxemburg geboren wurden und hier aufwuchsen, schriftlich über diese neue Leistung informiert werden. Dies wird in den nächsten Wochen erfolgen.



Delegationswahlen bei der BGL/FORTIS

Der Sieger heißt eindeutig OGB♦L

Am 12. Februar fanden bei der BGL vorgezogene Delegationswahlen statt. Diese Wahlen waren nötig geworden, nachdem der Vorstand der Aleba-Sektion der BGL beschlossen hatte, zum LCGB überzuwechseln.

Zu wählen waren am 12. Februar 18 Delegierte, ein Mandat mehr als bei den letzten Wahlen 1998. Damals hatte die Aleba neun Mandate erhalten, der OGB♦L sieben und der LCGB ein Mandat.

Am 12. Februar nun wurde der OGB♦L mit neun Mandaten bei der BGL stärkste Gewerkschaft in der Personaldelegation. Die ehemalige Aleba-Liste, die diesmal unter der Bezeichnung SEFS (Syndicat des employés du secteur financier) und nicht unter dem Namen LCGB in die Wahlen ging, kam nur auf sieben Mandate und verlor zwei Sitze und ihre Mehrheit in der Personaldelegation.

Die Rest-Aleba musste schließlich ein noch schlimmeres Debakel hinnehmen, denn sie kam nur auf zwei Mandate.

Es kann also absolut kein Zweifel daran bestehen, wer diese Wahlen gewonnen hat. Der Sieger heißt eindeutig OGB♦L, denn unsere Liste hat nicht nur die Mehrheit in der Personaldelegation errungen, der OGB♦L ist inzwischen auch mitgliedermäßig die stärkste Gewerkschaft bei der BGL geworden.

Wenn allerdings - wie im "Luxemburger Wort" unterstrichen wurde - nach dem Wahlergebnis "Freude beim LCGB-SESF" aufgekommen sein sollte, dann wünschen wir den glücklichen "Gewinnern" noch möglichst viele solche "Siege". Denn immerhin sind von den neun Delegierten, die von der Aleba zum LCGB überwechselten, zwei nicht mehr gewählt worden.

Nicht weniger fragwürdig ist die Schlussfolgerung, die von den Verantwortlichen der christlichen Gewerkschaft aus den Wahlen bei der BGL hinsichtlich der Sozialwahlen im November gezogen wurde. Denn dass der "Erfolg bei den Delegationswahlen" vom 12. Februar den LCGB zu der Annahme ermutigen kann, im Bankensektor nun "eine maßgebliche Rolle spielen" zu wollen, ist bei näherer Betrachtung der Wahlergebnisse ein rechter Trugschluss.

Es lässt sich nämlich eindeutig aus den persönlichen Wahlergebnissen der SESF-Kandidaten ersehen, dass auf dieser Liste nur Aleba-Dissidenten gute Ergebnisse erzielten, während die eigentlichen LCGB-Kandidaten weit abgeschlagen auf den hinteren Plätzen landeten.

Der LCGB lügt sich also selbst in die Tasche, wenn er nun so tut, als seien die Wahlergebnisse, die vor allem von den früheren Aleba-Delegationsmitgliedern eingefahren wurden, ein Sympathiebeweis für die ganze LCGB-Liste. Spätestens bei den Sozialwahlen im November wird sich zeigen, dass das Wahlergebnis bei der BGL unter besonderen Bedingungen zustande kam und für den LCGB keienswegs Modellcharakter haben kann.

Aber auch die Aleba-Dissidenten, die sich von ihrem Übertritt zum LCGB viel erwartet hatten, dürften sich nun einige Fragen stellen. Denn immerhin haben sie die Zeche bezahlt, nachdem sie zwei Mandate und damit ihre sicher geglaubte Mehrheit in der Personaldelegation verloren haben.

Zufrieden kann dabei eigentlich nur die christliche Gewerkschaft sein, die vor dem 12. Februar nur einen einzigen Delegierten bei der BGL zählte und die nun über den Zugewinn von sechs Mandaten jubelt, und dabei die Niederlage der zum LCGB abgewanderten Aleba-Dissidenten ungerührt in Kauf nimmt. Machtpolitik statt Interessenvertretung.

Aus persönlichen und beruflichen Gründen müssen die Kollegen Charles Mertz und Spano Moreno leider auf ihr Mandat als Ersatzdelegierte verzichten. Nachgerückt sind die nächstgewählten Mauricio Joaquim und Claude Gengler.

Nebenstehend die neue BGL-Mannschaft:

Résultats de la Liste 2**1179 voix
Effectif****Fernand Gales**Support Logistique
CBK
Tél. : 4242 6511
Fax : 4242 5188
E-Mail :
fernand.gales@bgl.lu**1128 voix
Effectif****Armand Drews**Délégation du Personnel
CBK
Tél. : 4242 2881
Fax : 4242 2553
E-Mail :
armand.drews@bgl.lu**868 voix
Effectif****Marc Muno**Païements et assistance
Clients
CBK
Tél. : 4242 4346
Fax : 4242 4216
E-Mail :
marc.muno@bgl.lu**862 voix
Effectif****Marco Hames**Sales Treasury Products
CBK
Tél. : 4210 4932
Fax : 4242 4218
E-Mail :
marco.hames@bgl.lu**857 voix
Effectif****Norbert Roos**Conseils en placements
Agence Royal Monterey
Tél. : 4799 8138
Fax : 4799 2152**854 voix
Effectif****Claude Heirend**Paying Agency Recovery
CBK
Tél. : 4242 2325
Fax : 4242 4200
E-Mail :
claude.heirend@bgl.lu**849 voix
Effectif****Nico Kirsch**Back Office Treasury
& Derivates
CBK
Tél. : 4242 4184
Fax : 4242 4567**824 voix
Effectif****Fabienne Morosini**Service Intendance
CBK
Tél. : 4242 2473
Fax : 4242 2101
E-Mail :
fabienne.morosini@bgl.lu**810 voix
Effectif****Georgette
Zimmer-Schmit**Païements et Assistance
Clients
CBK
Tél. : 4242 4295
Fax : 4242 4220
E-Mail :
georgette.zimmer@bgl.lu**796 voix
Suppléant****Joël Simon**Agence Luxembourg-Gare
Tél. : 40110 234
Fax : 402 917**792 voix
Suppléant****Claude Brenner**Administration, Comptabilité
et Gestion Immobilière
CBK
Tél. : 4242 2226
Fax : 4242 4100
E-Mail :
claude.brenner@bgl.lu**760 voix
Suppléant****Denise
Steinhaüser**Crédit, Réalisation
& Administration
CBK
Tél. : 4242 5627
Fax : 4242 3121
E-Mail :
intloar@bgl.lu**753 voix
Suppléant****Patrick Hollerich**Credit Risk Monitoring &
Intensive Care
CBK
Tél. : 4242 5245
Fax : 4242 5237**751 voix
Suppléant****Guy Brimeyer**Distributed Systems and
Middleware
CBK
Tél. : 4242 5056
E-Mail :
guy.brimeyer@bgl.lu**701 voix
Suppléant****Yvon Dietz**PooL 2, Groupe Clientèle
Francophone
Royal Monterey
Tél. : 4799 2526
Fax : 4799 4696
E-Mail :
yvon.dietz@bgl.lu**699 voix
Suppléant****Luc Mischo**Conseils en placements
Agence Royal Monterey
Tél. : 4242 3546
Fax : 4242 2152**Suppléant****Claude Gengler**Business Support
CODIC D
Tél. : 4242 2050
Fax : 4242 6500**Suppléant****Joaquim Mauricio**Conseils en Placements
Agence Royal Monterey
Tél. : 4799 6522
Fax : 4799 3126

Syndicat Santé et Services Sociaux

Vous étiez plus de 2.100 personnes à répondre au questionnaire élaboré par le groupe interne du Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB•L en vue des négociations de la convention collective de travail de l'an 2000.

La quantité et la qualité du matériel recueilli étaient d'une telle valeur que le groupe était d'avis que seule une analyse scientifique et professionnelle pourrait être à la hauteur de la participation active et motivée du personnel.

Après l'encodage de plus de 200.000 données, l'OGB•L a trouvé en la Chambre des Employés Privés un partenaire vif et immédiatement intéressé et qui a proposé de charger le CEP-S-Instead (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et Politiques Socio-économiques) pour faire l'analyse des réponses recueillies.

Le groupe interne de l'OGB•L a ensuite rencontré à plusieurs reprises les responsables du CEP-S-Instead pour faire le suivi de l'analyse et pour définir des sujets d'analyse de priorité, comme par exemple l'analyse des rapports entre les conditions de travail et la qualité des prestations de soins.

Pour des raisons financières et d'envergure, l'analyse du CEP-S-Instead a dû être limitée aux 1.600 opinions des professionnels de la santé. Nous espérons donc pouvoir compter sur la compréhension des 200 employés administratifs et des 230 ouvriers qui ont participé à l'enquête. Nous pouvons néanmoins leur confirmer que les statistiques de leurs réponses révèlent à quelques exceptions près (p.ex. appréciation du salaire chez les ouvriers) les mêmes tendances que celles enregistrées auprès des professionnels de la santé.

Après l'analyse des résultats, l'OGB•L se voit pleinement confirmé quant aux résultats et à l'orientation au niveau de sa politique tarifaire.

Et il se voit confirmé dans son appel fervent aux employeurs, aux responsables politiques et de la sécurité sociale de mener de nouvelles réflexions quant au problème identifié des dotations du personnel et de promouvoir une politique d'amélioration dans ce sens.

Aussi l'OGB•L se voit-il réaffirmé dans son approche de revendiquer de la part des employeurs une politique de personnel progressiste en vue de l'amélioration générale des relations sociales et hiérarchiques au niveau des établissements. Un point qui n'exclut pas la relation entre les médecins et le personnel.

Pour conclure le groupe interne de l'OGB•L tient encore à dire un grand merci à tous les membres du personnel qui ont participé à l'enquête. Sans eux cette première et importante analyse scientifique n'aurait jamais vu le jour.

Le groupe de travail interne

Alain Fickinger

Membre de la Chambre des Employés Privés
Président de la Délégation des Employés Privés CHL

Marco Goelhausen

Président du Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB•L
Président de la Délégation du Personnel HPMA

Mady Reinesch-Faber

Secrétaire du Comité-Mixte du CHL
Membre du Comité National de l'OGB•L

Marianne Thomas

Membre de la Chambre des Employés Privés
Vice-présidente de la Délégation du Personnel
Clinique St Louis Ettelbruck

Jean-Paul Laplanche

Membre de la Chambre des Employés Privés
Membre de la Direction Syndicale

Gaston Seiwerath

Président de la Délégation du Personnel HVEA
Membre suppléant de la Chambre des Employés Privés

Comment faire pour se procurer la publication des résultats de l'enquête ?

Adressez-vous aux délégué(e)s du personnel de l'OGB•L de votre établissement. Sur présentation de leur carte de membre, les membres de l'OGB•L recevront gratuitement un exemplaire de la publication.

La contribution pour les non-membres est de 12 euros.



Manifestation contre la guerre en Irak le 15 février 2003 à Luxembourg-Ville



A la croisée des chemins !

Deux sujets dominaient l'actualité politique de ces dernières semaines : la crise irakienne et la dégradation de la situation économique.

Les manifestations du 15 février 2003 ont été un signal fort adressé au monde politique. La manifestation interrégionale à Luxembourg se situe dans ce contexte international et était également un grand succès. 14 000 personnes manifestaient dans les rues de Luxembourg pour une solution pacifique à la crise irakienne. Parmi ces manifestants, il y avait beaucoup de membres de l'OGBL, mais également beaucoup de syndicalistes de la Sarre, de la Rhénanie-Palatinat et de la Lorraine.

Le respect du droit international, le refus d'une action guerrière unilatérale et préventive, le rejet de la politique de l'administration Bush, le refus d'un suivisme européen par rapport à la politique américaine, l'appui à une politique européenne autonome misant sur des solutions pacifiques et diplomatiques, mais également le refus de cautionner une politique qui créera une catastrophe humanitaire et écologique, qui risque d'embraser tout le Proche-Orient, d'envenimer encore plus le conflit israélo-palestinien et de ranimer le terrorisme islamiste, telles étaient les motivations essentielles d'une grande majorité de cette foule bigarrée, comprenant beaucoup de jeunes, qui manifestait pacifiquement à Luxembourg.

Les manifestations du 15 février 2003 ont certainement contribué à influencer le cours des choses et ont apporté un soutien important aux responsables politiques européens qui se sont engagés pour une solution pacifique. Il n'est pas certain que la logique de la guerre puisse être arrêtée, mais quoi qu'il en soit, l'engagement de millions de citoyens européens pour une politique pacifique, pour une politique indépendante est un espoir pour le développement de cette Europe démocratique, sociale et solidaire que l'OGBL et le mouvement syndical européen ne cessent de revendiquer.

Le mouvement syndical libre se bat depuis sa création pour la paix, la liberté et du pain pour tous

Ce fondement de l'engagement syndical aurait suffi à lui seul pour justifier l'engagement de l'OGBL dans cette manifestation. Mais au-delà de cette motivation profonde, il faut également prendre en considération qu'il y a un lien direct entre la situation internationale et la morosité économique ambiante. Une guerre contre l'Irak avec ses conséquences politiques imprévisibles risque d'enfoncer l'économie mondiale encore plus profondément dans la crise alors qu'elle est déjà durement touchée par les conséquences de la politique irresponsable menée par les partisans de la globalisation néo-libérale.

Dans le contexte économique actuel, l'Union européenne a une responsabilité majeure. Les Etats-Unis d'Amérique sont confrontés à de graves problèmes économiques et à des déséquilibres économiques profonds qui l'empêcheront probablement de jouer le rôle de locomotive pour l'économie mondiale, à moins de pouvoir tirer profit d'une victoire guerrière rapide établissant encore plus son hégémonie mondiale.

L'union européenne avec un marché intérieur qui atteindra après l'élargissement 450 millions de personnes peut jouer un rôle important au niveau économique, à condition toutefois d'avoir l'intelligence et l'unité nécessaires pour réaliser une relance vigoureuse de l'économie européenne. Cela suppose un changement dans la politique économique et surtout dans la gouvernance économique européenne. Les grandes orientations de la politique économique européenne ne doivent pas s'opposer à la mise en œuvre d'une politique conjoncturelle qui vise à promouvoir la croissance et l'emploi. Cela implique une politique budgétaire et monétaire qui soutient la demande et cela implique au moins une interprétation « intelligente » du pacte de stabilité et de croissance, si ce n'est une révision de celui-ci.

Jean-Claude Reding
Secrétaire général



La situation économique luxembourgeoise est tributaire de cette politique

Si l'économie européenne ne redémarre pas, les risques pour l'économie luxembourgeoise sont très importants. Actuellement les discussions sur la situation économique sont en cours dans de nombreuses enceintes. Le conseil économique et social discute des grandes orientations de la politique économique de l'Union européenne et de ses implications pour le Luxembourg, le comité permanent de l'emploi discute de politique pour l'emploi et finalement le comité de coordination tripartite analyse la situation économique, a avisé la politique budgétaire et est en train de se pencher sur la politique de l'emploi et l'orientation de la politique économique et sociale luxembourgeoise.

L'OGBL salue l'approche sereine et constructive qui a prévalu jusqu'à présent dans ces discussions. Jusqu'ici tant le Gouvernement que le patronat et les syndicats se sont prononcés contre une politique d'austérité budgétaire, de restrictions des prestations sociales et d'immixtion politique dans la politique salariale.

L'OGBL souligne son attachement à l'indexation des salaires et à son corollaire, la politique contractuelle collective continue, différenciée et adaptée à la situation des entreprises et secteurs.

L'OGBL souligne également son attachement à une politique de l'emploi active. Il se prononce pour le maintien de tous les instruments qui permettent de mener une telle politique et pour un renforcement des dispositions législatives protégeant les salariés en cas de restructuration et de fusion d'entreprises, en cas de licenciements collectifs et en cas de faillite d'entreprise.

L'OGBL estime également que la réduction du temps de travail sous toutes ses formes peut être un instrument important dans la lutte pour le plein emploi tout comme la

généralisation de la sixième semaine de congé pourrait être un signal fort dans cette direction.

L'OGBL constate par ailleurs qu'une mentalité de « hire and fire » se développe dans beaucoup d'entreprises. Les ouvriers et les employés sont trop souvent considérés comme un simple facteur de coût et la responsabilité sociale de l'entreprise est vue comme un gadget de la politique européenne. L'information, la consultation et la participation des travailleurs sont au mieux considérées comme une obligation légale gênante.

Nous sommes à une croisée de chemin

Si cette mentalité se développe, cela aura également des conséquences sur le climat social et politique au Luxembourg. Les conflits se développeront, se durciront et les syndicats seront amenés à politiser les relations sociales. L'OGBL n'est pas en faveur d'une telle évolution, nous prônons au contraire un approfondissement et un élargissement du dialogue social bilatéral entre organisations patronales et syndicales, un accroissement quantitatif et qualitatif de la négociation collective à tous les niveaux. Mais nous disons également que cela implique le respect des travailleurs et de leurs représentants à tous les niveaux, que cela implique le respect du droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs et de leurs représentants. Il n'y a pas de vrai dialogue social sans véritable démocratie sur le lieu de travail.



Ist Familie ein Problem oder ist sie keins?

Über die Bewertung gesellschaftlicher Aufgaben

*Danièle Nieves,
membre du Bureau
exécutif de l'OGB•L*



Es gibt, wie gewusst, konkrete Diskriminierungen von Frauen im Beruf gegenüber männlichen Kollegen des gleichen Betriebes. Doch diese Diskriminierungen bilden nicht die Gesamtpalette der Benachteiligung. Sie hat zudem gesellschaftliche Ausmaße, bspw. die Zuständigkeit für familiäre Arbeit und die prinzipielle Minderbewertung

traditionell weiblicher Fähigkeiten. Diese Faktoren werden bei der Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht berücksichtigt, da die Arbeitgeber sich in der Kollektivvertragsverhandlungen ausschließlich mit der Arbeitswelt und nicht mit dem Drumherum befassen wollen.

Doch niemand kann leugnen, dass Beruf und Familie vor allem für Frauen keine getrennten Welten sind und, dass beide Bereiche einer Wechselwirkung unterliegen. Jedenfalls sind es die Frauen die die negativen Folgen davon zu spüren bekommen. Ob und wie man Beruf und Familie vereinbaren kann, ist eine Frage zu der fast nur Frauen eine Antwort suchen müssen. Selten stellen sich junge Männer die Frage, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut bringen können. Umfragen haben sogar ergeben, dass das Gegenteil der Fall ist: Familie zu haben, ist für einen Mann eher karrierefördernd. Warum? Dass es eine Ehefrau gibt, garantiert ihm normalerweise, dass er sich um Putzen, Waschen, Kochen und sonstige häuslichen Arbeiten nicht zu kümmern braucht und somit seine Kraft und seine Zeit ganz in die berufliche Arbeit stecken kann.

Die Organisation unserer Arbeitswelt ist weit gehend auf männliche Arbeitnehmer zugeschnitten. Als Standardberufstätiger gilt noch immer der Mann, der sich bis zur Pension ausschließlich auf seine Erwerbstätigkeit konzentriert und der von seiner Frau von familiären Aufgaben entlastet wird. Das heißt, wenn man ehrlich ist, dass selbst Single-Frauen, da sie keine „Ehefrau“ haben, auf keinen Fall die gleichen Chancen oder beruflichen Startbedingungen haben. Der Großteil der Single-Männer hingegen haben Mütter, die sich kümmern.

Unser Gesetz aus dem Jahr 1981 regelt die Gleichbehandlung beim Zugang zum Beruf, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg. Es legt auch fest, dass niemand auf-

grund seines Ehe- oder Familienstandes diskriminiert werden darf. Die betriebliche Realität ist aber eine andere.

Die Lebenszusammenhänge von Frauen werden weiterhin kaum berücksichtigt; die Zuständigkeit der Frauen für Kinder und Haushalt werden aber gleichzeitig vorausgesetzt. Ein Betrieb der seine Weiterbildungsmaßnahmen zwischen 18.00 und 20.00 Uhr festsetzt, geht eigentlich davon aus, dass die Teilnehmer entweder keine familiären Pflichten oder aber Ehefrauen haben, die sich während dieser Zeit selbstverständlich um die Kinder kümmern. Derweil werden Mitarbeiterinnen, die Kinder haben und diese bis 18.30 oder 19.00 Uhr in der Kindertagesstätte abholen müssen, also an den Ausbildungsmaßnahmen nicht teilnehmen können, diskriminiert.

Die unbezahlten Haushaltstätigkeiten übersteigen die Milliardenhöhe, finden in den volkswirtschaftlichen Berechnungen aber keine Berücksichtigung. Obwohl unsere Volkswirtschaft ohne diese Arbeitsleistungen von Frauen nicht bestehen könnte, werden Frauen in der Arbeitswelt wegen dieser Leistungen eigentlich noch bestraft. Die Tatsache, dass Frauen Mutterschafts- und eher als Männer Elternurlaub sowie „Congé pour raisons familiales“ nehmen, verringert ihre beruflichen Aufstiegschancen.

Die reelle Chancengleichheit der Geschlechter ist nur dann möglich wenn die Abgrenzung zwischen Berufs- und Familienleben durchbrochen wird und wenn anerkannt wird, dass Erwerbs- und Familienarbeit fester Bestandteil gesellschaftlich erforderlicher Arbeit sind.

Dass Eltern von Kleinkindern seit 1999 die Möglichkeit geboten wird, vorübergehend Elternurlaub zu nehmen und in verschiedenen Sektoren und Betrieben, durch kollektivvertragliche Regelungen, auch auf befristete Teilzeitarbeit umsteigen können, ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Zudem zeigen die Zahlen auch klar auf, dass die Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub dazu beigetragen hat die Frauenbeschäftigung zu fördern.

Die teilweise Berücksichtigung der weiblichen Lebenszusammenhänge in der Pensionsgesetzgebung war nicht nur notwendig, sondern bringt uns auch näher an die Erkenntnis heran, dass gesellschaftliche Arbeit nicht nur aus Erwerbsarbeit besteht.

Auch wenn es schwierig bleiben wird und davon gehen wir aus, Gleichstellungsaspekte in die Kollektivvertragsverhand-

lungen einfließen zu lassen - da die Arbeitgeberseite prinzipiell den Mann als Leitbild des berufstätigen Menschen sieht und sehr selten dazu bereit ist die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten aber auch der männlichen Arbeitnehmer, die eigene familiäre Arbeit wünschen, abzuändern - ist der OGB♦L davon überzeugt, dass es sich lohnt am Ball zu bleiben und durch qualitativ hochwertige Abschlüsse Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen.



ZARABINA Initiativen für Frauen Mentoring macht Erfolg !

Managing Diversity

Geschlechtsrollenspezifische Kompetenzen und Diversity-Ansatz
Donnerstag 27. März, von 19.30 – 22.00 Uhr im Cityhotel, Luxemburg

Managing Diversity ist ein Managementkonzept, das im Unternehmen die Vielfalt von Menschen fördert und fordert. Die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeitenden und die Produktivität des Unternehmens stehen in einem engen Zusammenhang. Das ist mittlerweile anerkannter Erkenntnisstand und sollte handlungsleitend für Führungskräfte sein. Dabei ist die Vielfalt der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Sie bezieht sich auf sehr unterschiedliche Kategorien u.a. auch auf die Kategorie Geschlecht.

Der Vortrag beleuchtet, welche Rollenkompetenzen von Frauen vorhanden sind und wie sie gezielt eingesetzt werden für die Handlungs- und Entscheidungssicherheit der beteiligten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und des Managements.

Referentin: Regina Brehm, Köln

Familienkompetenzen

Familie als Kompetenzzentrum für Soft Skills ?
Donnerstag 25. September, von 19.30-22.00 Uhr, im Cityhotel, Luxemburg

Eine ganze Branche lebt vom Training sog. Soft Skills. Wir gehen der Frage nach, ob und welche dieser Soft Skills in der und durch Familienarbeit erworben werden, ob sie sich für berufliche Belange eignen und wie sie bewertet werden. Lernerfahrungen, die neben Schule, Ausbildung und Beruf erworben worden sind, z.B. in der Familie, im Ehrenamt oder in der Politik gehören zum ganz persönlichen Profil und erweitern das Kompetenzspektrum.

Mit zwei Beiträgen aus der Praxis wollen wir sehen, welche Erfahrungen Frauen haben, ihre Familienkompetenzen für die berufliche Tätigkeit einzusetzen.

Von Arbeitgeberseite her hören wir, wie es sich damit in der Bewerbungssituation und gar beim Aufstieg verhält.

Referentinnen: Hortense Bentz, Luxembourg - Dr. Sybille Röhner, Trier - Netty Klein, UEL, Luxembourg

Mentoring

Kompetenzen in einer Mentoring Beziehung
Donnerstag 27. November, von 19.30-22.00 Uhr, im Cityhotel, Luxemburg

Am letzten Jour fixe präsentieren wir Erfahrungen aus einem Mentoring-Projekt in Deutschland (MUFFIN21). Die Aquis von Teilnehmerinnen für einen neuen Mentoring-Zyklus bei Zarabina ist Anlass, sich Bedingungen für eine gelingende Mentoring-Beziehung anzuhören.

Beim Mentoring lassen die Beteiligten sich freiwillig auf ein Experiment – eine Lerngemeinschaft ein, bei der zwischen den beiden Partnerinnen « die Chemie » stimmen muss. Zusätzlich gibt es Vorgehensweisen bzgl. Zielsetzung, gemeinsamer Aktivitäten und Umgang miteinander, die den Erfolg einer Mentoring-Beziehung beeinflussen können. Die Beschäftigung mit den Kompetenzen, die Mentees und Mentorinnen mitbringen sollten, ist Kernthema des Abends.

Referentin: Ulrike Petersen, St. Augustin



Syndicat Services publics

Öffentlicher Dienst in Krisenstimmung ? !

Seit einigen Monaten geht es, wirtschaftlich gesehen, im Lande Luxemburg langsamer als in den Jahren zuvor, und seit einigen Tagen ist gewusst, dass der Statec selbst eine Rezession prinzipiell nicht mehr ausschließen möchte.

Auch im öffentlichen Dienst gibt es zunehmens Probleme, auch wenn diese nur teilweise im Zusammenhang mit der angespannteren wirtschaftlichen Lage stehen dürften. Zu hoffen bleibt nur, dass dies nicht der neue politische Stil bei Gemeinden und Staat ist, ansonsten wir riskieren in Zukunft auch verstärkt mit Sozialkonflikten im öffentlichen Sektor konfrontiert zu werden.

Südgemeindenkollektivvertrag in der Sackgasse ?

Seit Monaten stecken die Verhandlungen zwecks Erneuerung des Südgemeindenkollektivvertrages fest. Im November 2002 stellten die Gewerkschaften fest, dass es wohl nicht mehr zu einer Einigung kommen könnte und kündigten den Gang zum Nationalen Schlichtungsamt an.

Am 10. Dezember 2002, als die Tarifkommissionen von OGB♦L und LCGB die weitere Vorgehensweise diskutieren wollten und im Prinzip das Scheitern der Verhandlungen feststellen sollten, kam in letzter Minute ein Schreiben der Arbeitgeberseite, also der dem Kollektivvertrag angeschlossenen Gemeinden, dass man sich nochmals beraten wolle und der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission im Laufe des Monats Januar 2003 einen neuen Kompromissvorschlag zwecks Verhinderung eines Sozialkonfliktes machen wolle.

Es dauerte bis zum vergangenen 17. Februar 2003 bis eine neue Stellung-

nahme der Arbeitgeberseite bei den vertragsschließenden Gewerkschaften einging, welche zwar einen leichten Vorstoß auf dem einen Konfliktpunkt machte, jedoch auf den weiteren Konfliktpunkten nichts Neues brachte, so dass sicherlich keinesfalls von einer Entschärfung die Rede sein kann.

Um was geht es genau ?

Bei den Streitpunkten handelt es sich zum Einen um die Berechnung des Pensionszuschusses, zum Anderen um die Anwendung des hohen Punktwertes beim Auszahlen der Jahresendzulage, sowie einen neuen koordinierten Kollektivvertragstext.



Seit der Pensionsreform im öffentlichen Dienst gibt es unterschiedliche Interpretationen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, was die Berechnung des Pensionszuschusses anbelangt. Fakt ist, dass die Bruttopension (AIV-Rente und Pensionszuschuss kumuliert), seit der Pensionsreform nur mehr mit dem Index ansteigt, jedoch alle andere Verbesserungen der AIV-Rente, eine entsprechende Kürzung des Zuschusses zur Folge haben. Nachvollziehbar ist diese Methode bei strukturellen Rentenaufbesserungen, hierum geht es uns nicht, jedoch keinesfalls annehmbar sind Kürzungen des Pensionszuschusses bei den sogenannten « Ajustements » der Renten. Einige Gemeinden waren sich selbst nicht zu schade, den Zuschuss der Pensionen, bei den Steuererleichterungen vom 1. Januar 2001, respektive 2002 ebenfalls zu kürzen.

Daher forderten die Gewerkschaften, dass dieser Rentenklau, denn etwas anderes ist es nicht, endlich aufhört und dass den pensionierten Gemeindearbeitern, welche bei weitem nicht die

höchsten Renten in unserem Lande haben, endlich jene Rente gegeben wird, welche ihnen rechtlich zusteht. Knackpunkt der Diskussionen mit den Gemeindevertretern war vor allem die retroaktive Anwendung, respektive Neutralisierung des « Ajustements » bei der Berechnung des Zuschusses. Der Kompromissvorschlag, welcher jetzt auf dem Tisch liegt, sieht vor, dass in Zukunft die « Ajustements » der AIV-Rente keine Kürzung des Zuschusses mehr zur Konsequenz haben sollen und dass als Kompensation für die Retroaktivität, die strukturellen Verbesserungen, welche auf dem Rententisch entschieden wurden, einmalig keine Neuberechnung des Zuschusses zur Konsequenz hätten, sondern integral in einer Erhöhung der Bruttopension, ihren Niederschlag haben sollen.

Dieser Kompromissvorschlag muss zwar nochmals im Detail begutachtet werden, scheint jedoch auf den ersten Blick annehmbar.

Auf den anderen Streitpunkten bleiben die Gemeindevertreter jedoch stur. Ein neuer Textvorschlag, welcher endlich den längst veralteten Kollektivvertragstext von 1992 (!) ersetzen soll, liegt noch immer nicht auf dem Tisch und man wird das Gefühl nicht los, als würde diese Verzögerungstaktik, nur dazu dienen, Zeit zu gewinnen.

Ebenso stur bleiben die Gemeindevertreter bei der Anwendung des hohen Punktwertes bei der Berechnung der Jahresendzulage und dies obwohl mehrere Südgemeinden seit dem Bestehen der unterschiedlichen Punktwerte, den erhöhten Wert des Indexpunktes anwenden und der aktuelle Text im Kollektivvertrag der gewerkschaftlichen Verhandlungsdelegation eigentlich klar unterstreicht, dass es der erhöhte Punktwert sein muss.

Bei Redaktionsschluss scheint es also, als sei ein Sozialkonflikt bei den Südgemeinden nicht mehr zu verhindern. Als OGB♦L setzten wir uns von Anfang der Verhandlungen an, für einen moderaten Forderungskatalog ein, um endlich eine Lösung in diesen seit Jahren schwelen-

den Konfliktpunkten, herbeiführen zu können.

Jetzt scheint es trotzdem so, als müssten das Nationale Schlichtungsamt, respektive die Arbeitsgerichte mit diesem Dossier befasst werden, um somit eine Lösung im Interesse der aktuellen und der pensionierten Arbeiterinnen und Arbeiter herbeiführen zu können.

Dass es auch anders geht, beweist die Gemeindeführung von Mamer...

Kürzlich konnte unter Federführung des OGB♦L, ein neuer Kollektivvertrag zwischen dem Schöffenrat der Gemeinde Mamer und den vertragsschließenden Gewerkschaften OGB♦L und LCGB unterzeichnet werden.

Dieser sieht unter anderem Aufbesserungen beim Urlaubsgeld, der Kleidermasse, der Prämien für Totengräber, Busfahrer und Handwerkermeister vor. Des Weiteren wurde die Treueprämie erhöht und eine neue Pfortnerprämie geschaffen.

Erstmals wurde ebenfalls in einem Gemeindegewerkschaftsvertrag die Wichtigkeit der beruflichen Weiterbildung verankert und in diesem Sinne wurden die Qualifikationskriterien überarbeitet und den heutigen Realitäten angepasst.

Im Laufe des Jahres 2003 wird ebenfalls ein neuer koordinierter Kollektivvertragstext verfasst. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2004.

Entgegen den Aussagen des Regierungschefs Jean-Claude Juncker wurde der Staatsarbeiterkollektivvertrag keinesfalls unterzeichnet...

... und wird es auch so schnell noch nicht, außer es käme zu einem Einlenken des Ministeriums der öffentlichen Funktion.

Vor wenigen Tagen hat der OGB♦L erneut einen Brief an die Ministerin und den Staatssekretär im öffentlichen Dienst gesandt, um nochmals schriftlich die Position des zuständigen Ministeri-

ums und darüber hinaus der gesamten Regierung im Dossier des Kollektivvertrages der Staatsarbeiter in Erfahrung zu bringen.

Sollte die Position nach wie vor die Gleiche als am 12. Dezember vergangenen Jahres sein, so dürfte auch ein Sozialkonflikt in diesem Bereich nur mehr schwer umgänglich sein.

Auch beim Kollektivvertrag der Staatsarbeiter geht es vor allem um Prinzipien Diskussionen. Allem voran ebenfalls die Diskussion um den Pensionszuschuss, nicht was seine Berechnung anbelangt, sondern was die Höhe des Zuschusses anbelangt. Nach dem aktuellen Modell kann die AIV-Rente zusammen mit dem Zuschuss nicht die 90 % einer ehemaligen 5/6-Rente, respektive nach der Pensionsreform, 90 % des sogenannten Übergangsregimes betragen. Daher war die Forderung zum Einen eine Reform des Rentenzuschusses, welche beispielsweise in einer Erhöhung enden könnte. Das Hauptargument des OGB♦L in diesem Punkt ist, dass seiner Zeit der Gesetzgeber bei der Pensionsreform im öffentlichen Dienst ein Übergangsregime von 40 Jahren für die Beamten vorsah, so dass die Verluste der Beamtenpensionen für die damals beim Staat Beschäftigten so klein als nur möglich ausfallen sollten. Was für die Beamten und Angestellten gilt, müsste doch eigentlich auch für die Arbeiter des Staates gelten.

So glaubten wir zumindest bis jetzt.

Dem scheint der Meinung des Staatssekretärs Jos. Schaack nach zu urteilen, jedoch jetzt auf einmal nicht mehr so zu sein.

Denn laut seinen Aussagen, sei die Regierung keinesfalls bereit zum jetzigen Zeitpunkt etwas am Zuschuss zu ändern, obwohl aufgrund der Rentenaufbesserungen im allgemeinen Rentenregime feststeht, dass das Übergangsregime bestenfalls in 10-15 Jahren für die Arbeiter nicht mehr besteht, da spätestens bis dahin die AIV-Rente alleine, bereits über 90 % des Übergangsregimes ausmachen wird.

Diese Einstellung überrascht um so mehr, da die aktuellen Hauseigentümer im Ministerium der öffentlichen Funktion, Frau Lydie Polfer und Herr Jos. Schaack noch bei Amtsantritt versprochen die Pensionsreform im öffentlichen Dienst rückgängig zu machen und selbst bei Unterzeichnung des letzten « accord salarial » im Jahre 2002 der CGFP versprochen, die Verbesserungen des allgemeinen Rentenregimes genau zu analysieren, um gegebenenfalls des « régime transitoire » im öffentlichen Dienst nachzubessern.

Ein weiterer Streitpunkt ist die Anwendung des Beamtenpunktwertes für die Berechnung des Arbeiterlohnes. Nicht nur, dass die Gewerkschaften sich von Anfang an, gegen zwei verschiedene Punktwerte opponierten, sondern vielmehr heute eine Mehrheit der Arbeiter bei den Gemeinden bereits wieder den gleichen Punktwert als die Beamten haben, lag es auf der Hand, ebenfalls die Staatsarbeiter vom erhöhten Punktwert profitieren zu lassen. Dies nicht nur im Sinne von mehr Gerechtigkeit, sondern ebenfalls als zusätzliche Kompensation bei den Verlusten bei der späteren Pensionierung der einzelnen Staatsarbeiter.

Auch über diesen Punkt fanden lang andauernde Gespräche und Diskussionen mit hohen Vertretern des Ministeriums statt, aber außer, dass der Staatssekretär meinte, es sei erlaubt, über alles zu diskutieren, war das Resultat gleich Null !

Fazit : Der Staatssekretär im Auftrag der gesamten Regierung (seinen Aussagen zufolge) unterbreitete den Gewerkschaften allen Ernstes eine Nullrunde ! Richtig ist zwar, dass ebenfalls die Staatsarbeiter von den 3 x 1,6 Prozent Lohnaufbesserungen des « accord salarial » profitieren, jedoch dies unabhängig des Kollektivvertrages, sondern per Gesetz !

Sollte die Regierung auf ihrer Position beharren, wird der OGB♦L sicherlich den vorliegenden Vorschlag noch nicht so schnell unterzeichnen, sondern vielmehr weiter für die Gerechtigkeit, auch für die Staatsarbeiter, kämpfen. Denn für uns gibt es nur zwei Möglichkeiten, ent-



weder man gewährt uns Tarifautonomie, wie es das Gesetz vorsieht, und dann völlig unabhängig vom « accord salarial » oder man gibt uns die Möglichkeit den Spielraum des « accord salarial », als gleichwertige Verhandlungspartner nebst der CGFP mit zu beeinflussen. Der Ball liegt jetzt bei der Regierung !

Zusammentreffen des OGB♦L-TICE mit dem Escher Schöffenrat

Escher Verkehrskonzept und City-Bus im Mittelpunkt der Diskussionen

Kürzlich kam es auf Anfrage des OGB♦L-TICE zu einem Austausch mit Vertretern des Schöffenrates der Stadt Esch/Alzette über die Einführung des "City-Bus" im Laufe des Jahres 2003, die praktische Umsetzung des Verkehrskonzeptes sowie das Projekt zum Umbau des Escher Bahnhofes.

Nebst den Schöffen Felix Braz und Henri Hinterscheid nahmen Ev. Wohlfart, Nico Willière, Albert Folschette, Alain Junckel und Felix Stringini, vom OGB♦L-TICE, sowie der OGB♦L Zentralsekretär für den öffentlichen Dienst, Tom Jungen, an dieser Unterredung teil.

Schöffe Braz stellte einleitend das Konzept des "City-Bus" vor, das in einer ersten entscheidenden Phase, zwei zusätzliche Buslinien vorsieht, eine erste Linie in Richtung "Hieh", sowie eine zweite mit Terminus "CNFPC" auf Sommet. Alle aktuellen Linien des TICE-Netztes bleiben bestehen auch wenn es Ideen gibt, um einzelne Linien zu verbessern und eine bessere Anbindung verschiedener Viertel von Esch zu garantieren.

Auf Anfrage der OGB♦L-Delegierten wurde bestätigt, dass eine Anbindung der Handelszone "Lankéiz" in der ersten Phase zwar nicht vorgesehen sei, dass jedoch über die "Cité Verte" eine teilweise Verbindung geschaffen werde und später bei der Realisation des Lotissements "Nonnewisen" eine komplette Anbindung geschaffen werden soll. Schöffe Hinterscheid fügte hinzu, dass

man nicht vergessen dürfe, dass der "City-Bus" in erster Linie eine Anbindung der Wohnviertel an das öffentliche Transportwesen, sowie zum Stadtzentrum absichern soll und weniger einen Ausbau des Regionalverkehrs oder eine Lösung regionaler Probleme darstellen soll.

Die OGB♦L-Delegation wünscht sich genau wie die Gemeindeverantwortlichen ein Gelingen des City-Bus-Konzeptes und beglückwünschte die politischen Verantwortlichen der Stadt Esch zur Tatsache, dass der City-Bus vom TICE-Transportsyndikat ausgeführt wird und es zu keiner Privatisierung respektive der Auslagerung dieser neuen Dienstleistung kommt, wie es leider all zu oft bei anderen Verwaltungen von Staat und Gemeinden der Fall ist.

Anschließend erläuterte Schöffe Braz kurz das neue Verkehrskonzept, das hauptsächlich die zukünftige Entwicklung von Individualverkehr und öffentlichem Transport, die Präsenz des Radverkehrs innerhalb der Stadt, sowie das sogenannte "parking résidentiel" regeln soll. Ebenfalls erhoffe man sich durch eine Neudefinierung einzelner Regeln eine bessere und zügigere Abwicklung des Verkehrs in der Stadt Esch.

Die OGB♦L-Delegation unterstrich in diesem Zusammenhang die verstärkt auftretenden Probleme mit dem Zuparken von Bushaltestellen und verlangte einerseits ein stärkeres Durchgreifen der Polizei, andererseits bauliche Maßnahmen seitens der Gemeindeverwaltung. Schöffe Braz versprach im Zusammenhang mit der Umsetzung des Verkehrskonzeptes, in einem Mehrjahresplan, die vielen Bushaltestellen auf dem Gebiet der Stadt Esch umzubauen und neu zu konzipieren. Die Idee ist, die Bushaltestellen in Zukunft ohne Einbuchung zu bauen und vielmehr in Richtung so genannter "Kapphaltestellen" zu gehen. Schöffe Hinterscheid bemerkte, dass es wichtig sei von den Busfahrern eine Prioritätenliste zu bekommen mit den Bushaltestellen, die die größten Probleme aufweisen. Des Weiteren versprach er im Namen des Schöffenrates, sich nochmals schriftlich

an die Polizei zu wenden, und sie zu bitten, ähnlich wie in der Hauptstadt, verstärkt Kontrollen gegen Verkehrs- und Parksünder zu unternehmen.

Anschließend informierten die beiden Schöffen die OGB♦L-Delegation über den aktuellen Stand des Umbaus respektive der Renovation des Escher Bahnhofes. Augenblicklich sieht so aus, als wolle die Eisenbahngesellschaft, zusammen mit dem Staat, den Escher Hauptbahnhof, nach Mersch, zum 2. Modellbahnhof des Landes umgestalten. Ein globales Konzept sei erstellt worden und im Rahmen der Arbeiten, die bereits teilweise bis zum Jahre 2004 abgeschlossen werden können, soll der Busbahnhof auf die linke Seite des Bahnhofgebäudes verlegt, die Bahnsteige und das Erscheinungsbild des Bahnhofgebäudes verbessert werden und neue Immobilien anstelle des aktuellen Busbahnhofes entstehen. Mit dem Bau neuer Gebäude könnte dann auch eine Anbindung zum Park Galgenberg entstehen.

Zum Abschluss vereinbarten beide Seiten, die Gespräche im Interesse beider Parteien nun regelmäßig, und wenigstens einmal pro Jahr, weiterzuführen.

Neuer Ausschusspräsident bei « Ponts & Chaussées »

Nach dem Eintritt in die Pension des langjährigen Ausschusspräsidenten bei der Straßenbauverwaltung, Felix Klasen, wählte der Ausschuss kürzlich den Kollegen Guy Scholzen zu seinem Nachfolger.



Guy Scholzen wurde am 10. Juni 1967 in Wiltz geboren, ist verheiratet und Vater eines Kindes. Er lebt mit seiner Familie in Heisdorf (Hamiville).

Bevor Guy zum neuen Ausschusspräsidenten gewählt wurde, war er 2. Vize-Präsident. Zum neuen 2. Vize-Präsident wurde Marcel Zeimet bestimmt, währenddessen Roland Damit 1. Vize-Präsident bleibt. Ebenfalls in seinen Ämtern als Sekretär und Sicherheitsdelegierter wurde Kollege Ed. Becker bestätigt.

Eine weitere Neuerung ist das Ausschussbüro, welches sich seit dem 17. Januar 2003 an folgender Adresse befindet :

**Arbeiterausschuss der
Straßenbauverwaltung
Dépôt Batzendelt
B.P. 59 - L-9501 WILTZ
Tel. : 26 95 30 44**

Das Büro des Arbeiterausschusses ist jeweils Montags von 08.00-12.00 Uhr und von 13.00-17.00 Uhr geöffnet.

Während der restlichen Zeit, kann Kollege Scholzen auf folgender Handynummer erreicht werden : 021 377 827



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

CCT signée chez DuPont de Nemours/DTF

Le 7 février, les deux syndicats contractants OGB♦L et LCGB (majoritaire) viennent de trouver un accord avec la direction dans le cadre du renouvellement de la Convention Collective de Travail.

Cet accord porte sur une durée de deux ans et contient les points suivants:

- ♦ Augmentation linéaire des salaires de 1% au 01.01.03 et de 1% au 01.01.04
Cette augmentation n'est pas applicable sur les salaires d'embauche.
- ♦ La prime accordée après 25 années de service est intégrée dans la CCT.
- ♦ Intégration d'un texte et d'une procédure anti-mobbing dans la CCT.



Qui sommes-nous ?

*Nico Clement,
membre du Bureau
exécutif de l'OGB♦L*

- ♦ Montant forfaitaire pour les prestations de poses intégré dans les salaires. À cette fin, un groupe de travail a été chargé d'analyser cette possibilité.
- ♦ Étude de la possibilité de la mise en place d'une pension complémentaire pour l'ensemble du personnel.

Cet accord est le résultat de 9 difficiles réunions de négociation, avec en face de nous une direction dure et obstinée inventant sans cesse de nouvelles formules du style : convention à coût neutre (donc ce qu'on est prêt à donner de la main gauche on le reprend aussitôt de la main droite et si possible encore un peu plus).

Direction agressive (tout en restant d'un calme olympien) également dans sa manière de refuser toute discussion sérieuse sur la réduction du temps de travail.

Direction, faisant également preuve de sa non capacité de prendre des décisions allant dans le sens d'améliorations qualitatives, tel que par exemple un système de travail adapté pour les travailleurs postés.

Direction, qui enfin doit être et rapidement ramenée sur le terrain des réalités et sensibilisée aux desiderata de son personnel.

Pour ce faire une seule et bonne réponse : le 12 novembre renforcer l'équipe OGB♦L dans l'entreprise et ensemble donner une vraie réponse syndicale au bon vouloir patronal. Pensez-y en temps voulu.

Kollektivvertrag unterschrieben bei Dupont de Nemours/DTF

Am 7. Februar einigten sich die beiden Vertragsgewerkschaften OGB♦L und LCGB (federführend) mit der Betriebsleitung über die Erneuerung des Kollektivvertrages von DuPont de Nemours und DTF.

Der Vertrag hat eine Dauer von 2 Jahren und sieht folgende Verbesserungen vor:

- ♦ Eine lineare Gehaltserhöhung von jeweils 1 % am 01.01.2003 und am 01.01.2004. Diese Lohnerhöhungen erfolgen nicht auf die Anfangsgehälter.
- ♦ Verankerung der Prämie für 25 Dienstjahre in den Kollektivvertrag.
- ♦ Mobbing und Harassment-Abkommen wird in den KV übernommen.
- ♦ Eine Arbeitsgruppe soll die Einführung eines festen Schichtzuschlages analysieren.
- ♦ Festlegung der Modalitäten für die eventuelle Einführung einer Zusatzpension für alle Mitarbeiter.

Dieses Abkommen ist das Resultat von 9 langen und schwierigen Verhandlungsrunden wo eine sture und hartnäckige Betriebsleitung immer wieder neue Floskeln und Formeln erfand: so zum Beispiel sie wolle einen kostenneutralen Kollektivvertrag unterschreiben (übersetzt heißt dies: das was wir mit der linken Hand geben, nehmen wir sofort und falls möglich zweifach mit der rechten zurück).

Sture und aggressive Haltung der Betriebsleitung, welche jede vernünftige Diskussion über eine eventuelle Arbeitszeitverkürzung verweigerte.

Eine Betriebsleitung, die nie imstande war während dieser Verhandlungsrunde irgendwelche Entscheidungen zu nehmen, die in Richtung qualitativer Verbesserungen gehen, wie zum Beispiel durch die Einführung eines verbesserten Schichtensystems.

Eine Betriebsleitung die schnellsten wieder den Sinn der Wirklichkeit zurückfinden muss und gezielt auf die Wünsche



seines Personals sensibilisiert werden muss..

Um dies zu erreichen gibt es nur eine einzige Antwort: am 12 November die OGB♦L Mannschaft im Betrieb stärken und zusammen eine gemeinsame und starke gewerkschaftliche Antwort geben. Denkt daran ehe es zu spät ist!

Kollektivvertrag bei DuPont Falsche Darstellung des LCGB

Zum wiederholten Mal, stellt der LCGB in einer Pressemitteilung die Unterzeichnung eines Kollektivvertrages als Einzelleistung des LCGB dar. Letztes Beispiel in der Reihe ist der Kollektivvertrag bei DuPont, der vom OGB♦L mit verhandelt und am 7. Februar 2003 mit unterzeichnet wurde.

Die Darstellung des LCGB entspricht schlicht und einfach nicht der Wahrheit. Dieses unkollegiale Verhalten ist inakzeptabel, unfair und schadet den Beziehungen zwischen den Gewerkschaften.



Qui sommes-nous ?

Jean-Claude Bernardini,
secrétaire central du
Syndicat Bois, Caoutchouc,
Céramique, Chimie,
Ciment, Papier, Plastiques,
Textiles et Verre

Chemolux s.à.r.l. à Foetz. Nouvelle convention collective de travail

L'OGB♦L, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier de l'entreprise Chemolux sarl située à Foetz. Pour rappel, cette entreprise fait partie de la multinationale Henkel. La nouvelle convention prévoit entre autres :

1. Durée de la convention: deux ans du 01.01.03 au 31.12.04
2. Augmentation linéaire des salaires au 01.01.03 de 1 % à 3 %

selon les catégories. Il faut noter que plus de 60% de l'effectif est concerné par une augmentation linéaire de 3 %.

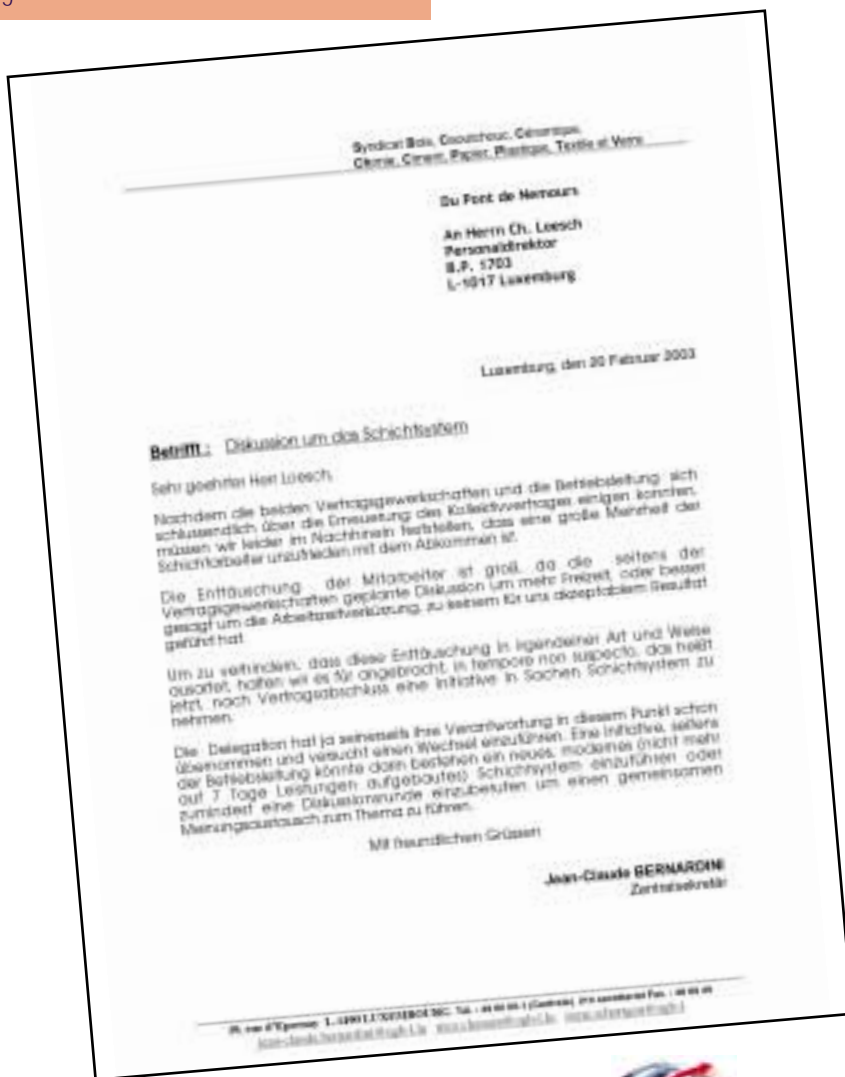
3. Augmentation de la prime dite de "Cariste" et "Opérateur" qui passe au 01.01.03 de 0.63 €uro à 0.70 €.
4. Dès le 01.01.03 cette prime est intégrée totalement dans le salaire horaire des caristes.
5. La grille salariale est modifiée et adaptée notamment par l'introduction de catégories d'ancienneté supplémentaires. La mise en place d'une nouvelle grille salariale sera discutée pendant la durée de la convention.
6. Le 13^{ème} mois est acquis à 100% à partir de 10 ans d'ancienneté. Pour les ouvriers ayant moins de 10 ans, le 13^{ème} mois reste calculé sur base d'un pourcentage progressif et lié notamment à l'absentéisme.
7. Diverses modifications qualitatives font également partie de la convention. Ces modifications portent essentiellement sur le congé social, les congés spéciaux, l'établissement des fiches de paie, etc ...

Accident de travail mortel chez Intermoselle à Rumelange Chaque accident de travail est un accident de trop

Ce jeudi 20 février 2003, un travailleur a été victime d'un accident de travail mortel. La victime, sous contrat auprès d'une société sous-traitante, était occupée sur un chantier situé sur le site de l'entreprise Intermoselle à Rumelange. Nous présentons aux proches de la victime nos plus sincères condoléances.

Cet accident s'ajoute cruellement à une liste d'accidents déjà beaucoup trop longue. Cet accident, comme tous les autres, représente un drame humain laissant de profonds trous auprès de la famille et des collègues. Cet accident, comme tous les autres, est un accident de trop.

Dès l'annonce de ce terrible accident,



l'OGB♦L et la délégation syndicale de l'entreprise Intermoselle ont exigé une entrevue avec la direction de l'entreprise. L'entrevue a eu lieu le 21 février et nous avons fait part de notre volonté d'avoir la transparence la plus totale sur les causes de l'accident. Cette exigence nous semble d'autant plus justifiée que, d'après nos premières informations, des règles élémentaires n'auraient pas été respectées.

Loin de nous, l'idée de nous immiscer dans l'enquête en cours. Néanmoins, il est de notre devoir d'exiger toute la vérité, ne serait-ce que pour éviter à l'avenir au maximum tout risque d'accident.

Cet accident rappelle de façon douloureuse et cruelle que les délégations du personnel doivent être plus et mieux impliquées dans la mise en place et l'application des règles de sécurité sur le lieu de travail.

Chaque accident de travail est un accident de trop. Divers moyens légaux existent pour assurer la sécurité au travail. Ces moyens sont insuffisants.

Nous avons à maintes reprises attiré l'attention des autorités compétentes sur une amélioration de la législation en la matière. Nous allons continuer, au travers de toutes nos instances et avec l'aide de nos délégations du personnel, continuer à faire de la sécurité au travail une de nos priorités.

Une modernisation de la législation sur les missions de la délégation du personnel doit impérativement passer par un élargissement de ses compétences en matière de protection et de prévention sur le lieu de travail.

Il ne suffit pas de parler sécurité, il faut prioritairement l'appliquer au quotidien.



**Syndicat Santé
et Services Sociaux**

Kollektivvertragsverhandlungen im luxemburgischen Krankenhauswesen

**Appell an die Entente des Hôpitaux,
es nicht zum Konflikt kommen
zu lassen**

Ende vergangenen Jahres deutete alles auf einen kurzfristigen Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen im Krankenhauswesen hin.

In Anbetracht des bereits Ausgehandelten, der erzielten wichtigen Durchbrüche, der bereits vorliegenden detaillierten Texte und vor allem auch, aufgrund des bis dahin geführten konstruktiven Dialogs zwischen den mandatierten Verhandlungsdelegationen der Entente des Hôpitaux Luxembourgeois und des für das Personal verhandelnsführenden OGB♦L durfte man mit berechtigtem Optimismus annehmen, dass vor Ende Januar ein definitives Verhandlungsergebnis erzielt werden würde.

Qui sommes-nous ?



André Roeltgen,
membre du Bureau
exécutif de l'OGB♦L

Doch seit Mitte Januar ist ein hausgemachtes Positionsgerangel in der EHL ausgebrochen, das in diesen Tagen den Fortgang der Verhandlungen nicht nur erneut verzögert, sondern auch im Begriff ist, Schritt für Schritt, eine neunmonatelange intensive Verhandlungsarbeit beider Seiten zu zerreden und zu zerstören.

Vor zwei Wochen hatte der OGB♦L, in einer an das gesamte Krankenhauspersonal gerichtete Information, den Arbeitgebern indirekt mitgeteilt, dass die Infragestellung der vorliegenden Verhandlungsergebnisse einem Spiel mit dem Feuer gleichkommen würde und die kollektiven Beziehungen im Krankenhauswesen erneut in eine Krise zu stürzen drohe.

Dabei ist es in erster Linie den Kollektivvertragsabschlüssen seit 1990 zuzuschreiben, dass es im luxemburgischen Krankenhauswesen durch eine ganze Reihe von intelligenten Maßnahmen zu einer schrittweisen Überwindung der drohenden Personalnotlage, zum deutlichen Anheben der durchschnittlichen Berufsdauer des Personals und, sieht man einmal vom Vertragskonflikt 1993 bis 1995 ab, zur wichtigen Stabilisierung der kollektiven Beziehungen gekommen ist.

Die vor einer Woche von der Privatbeamtenkammer veröffentlichten CEPS-Instead Untersuchung über die Arbeitsbedingungen und die Dienstleistungen im Krankenhauswesen belegt auf eindrucksvolle Art und Weise nicht nur die herausragende positive Bedeutung dieser Tarifpolitik, sondern untermauert mit ihren Resultaten die Notwendigkeit ihrer offensiven Fortsetzung.

Qui sommes-nous ?



Pierre Schreiner,
secrétaire central du
Syndicat Santé
et Services sociaux

Die Dringlichkeitssitzung der Tarifkommission des OGB♦L am 12. Februar hat beschlossen, das Personal zum sozialen Widerstand gegen jeden Versuch der EHL aufzurufen, die Verhandlungsgrundlage von Dezember 2002 in Frage zu stellen. Die Verhandlungsdelegation des OGB♦L wurde beauftragt, die der EHL am 4. Dezember 2002 zugestellte Verhandlungsposition strikt einzuhalten.



Die Tariffkommission hat ebenfalls entschieden, dass im Fall eines negativen Verlaufs der frühestens Ende März anstehenden Verhandlung kurzfristige erste Protest- und Warnaktionen der Arbeiter und Privatbeamten des Centre Hospitalier Luxembourg, der Fondation François-Elisabeth Kirchberg, des Escher Spitals, der Klinik St. Louis Ettelbrück und des HPMA Niedercorn stattfinden werden.

Der OGB♦L wird die Gewerkschaft LCGB in den kommenden Tagen über die einzelnen Entscheidungen seiner Tariffkommission in Kenntnis setzen und ihr dabei vorschlagen, gemeinsam die jetzt anstehenden Aufgaben anzugehen.

Ungewisse Zukunft für das CIPA in Zolver

Was anfangs noch als Gerücht galt, hat sich in den letzten Monaten als Tatsache erwiesen: der Schöffenrat der Gemeinde Sanem analysiert verschiedene Möglichkeiten betreffend die zukünftige Verwaltung des Altenheims in Zolver. In der Zwischenzeit wurden verschiedene Gespräche mit dem größten Arbeitgeber im Hilfs- und Pflegebereich geführt und es scheint sich zu bestätigen, auch wenn die Informationen seitens der Gemeindeverantwortlichen äußerst spärlich sind, dass dieser Arbeitgeber sehr stark an einer Übernahme des Altenheims interessiert ist.

Werden die Bewohner und die Belegschaft des Altenheims bewußt im Unklaren gelassen?

Die Bewohner als auch die Angestellten erhalten zur Zeit keine oder nur sehr wenige Informationen betreffend die Zukunft des Heimes. Viele Fragen werden nicht beantwortet oder mit dem Hinweis, dass es sich bei allen Gesprächen mit hochrangigen Vertretern des oben erwähnten Arbeitgebers, nur um erste Sondierungsgespräche handele, dass eine Übernahme noch nicht beschlossen sei, ...

Dies mag vielleicht stimmen, doch beruht es die Angestellten kaum: die Angst vor vollendete Tatsachen gesetzt zu werden, beherrscht im Moment die

Gespräche des Personals, welches dem Altenheim Zolver zugeteilt ist. Ungewissheit über ihre Arbeits- und Lohnbedingungen, über ihren Statut als Angestellter der Gemeinde, über wesentliche Veränderungen in den einzelnen Bereichen des Altenheims, haben das Vertrauen in die Gemeindeverantwortlichen sehr negativ beeinflusst.

Das Misstrauen ist berechtigt

Das Syndikat Öffentliche Dienste und das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBwL, nehmen die Ängste der Angestellten, aber auch die der Bewohner des Altenheims sehr ernst; besonders da es in Luxemburg Beispiele gibt, die belegen, dass eine Ausgliederung von Gemeindeeinrichtungen, in den meisten Fällen, eine Verschlechterung der Dienstleistungen als auch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Folge hat.

Die beiden Syndikate des OGBwL werden alle verfügbaren Mittel einsetzen, damit die Arbeits- und Lohnbedingungen des Personals im Altenheim Zolver abgesichert werden und keine Verschlechterungen entstehen, damit das Statut des Gemeindepersonals nicht in Frage gestellt wird und damit die Einwohner der Gemeinde weiterhin auf eine angemessene Altersversorgung zählen können.

Wir fordern Bürgermeister Sunnen und seinen Schöffenrat auf, sich der Verantwortung als Arbeitgeber und gegenüber den älteren Menschen nicht zu entziehen und die Verwaltung des Altenheims Zolver nicht in fremde Hände zu übergeben. Die Übernahme durch einen Großbetrieb wird die Mitbestimmung der Gemeinde stark eingrenzen und wird dazu führen, dass die Gemeindeglieder Interessen nicht mehr berücksichtigt werden können.

Wir werden die Entwicklung der nächsten Wochen und Monate sehr genau beobachten und analysieren und werden gegebenenfalls eingreifen um die Interessen der Arbeitnehmer des Altenheims als auch der Einwohner der Gemeinde Sanem zu verteidigen.



Le chômage pour intempéries Des précisions

En général

Le chômage intempéries est régi par la loi du 25 avril 1995. Cette loi ne se limite pas seulement à la période d'hiver, mais s'étend sur toute l'année. Les travailleurs salariés dans les secteurs du bâtiment et du génie civil et des branches artisanales connexes ont droit à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage pour intempéries. Sont considérées comme intempéries, le froid, la neige, le gel et dégel, mais aussi la pluie et la chaleur, à condition qu'ils rendent les travaux impossibles ou dangereux.

L'employeur ne peut pas décider unilatéralement sur l'arrêt de travail, mais il doit consulter la délégation du personnel ou un représentant du personnel dûment mandaté. En cas de désaccord sur l'arrêt de travail, il peut être fait appel à l'Inspection du Travail et des Mines pour trancher. L'employeur est tenu d'informer l'Administration de l'Emploi du chômage dû aux intempéries au plus tard le jour ouvrable suivant celui de la survenance du chômage. Au début du mois suivant celui de la survenance du chômage, l'employeur adressera à l'Administration de l'Emploi une déclaration de créance portant sur le montant des indemnités compensatoires de rémunération à rembourser.

L'indemnité compensatoire de rémunération

En cas de chômage pour intempéries, on distingue deux périodes différentes :

- 1.) Les heures de travail perdues jusqu'à concurrence des 16 pre-

mières heures d'intempérie sont à charge à parts égales pour l'employeur et le travailleur.

Si un ouvrier doit chômer p. ex. 12 heures, six heures sont à charge de l'ouvrier et six heures sont à charge de l'employeur. Si la période de chômage est égale à ou dépasse les 16 heures, le salarié renonce à 8 heures et les autres 8 heures lui sont payées à 100% par l'employeur. Les heures qui dépassent les 16 heures sont alors prises en considération comme indemnité compensatoire en cas de chômage involontaire et sont payées à 80% par l'employeur qui se fait rembourser par l'Administration de l'Emploi.



Qui sommes-nous ?

Marco Wenzel,
secrétaire central du
Syndicat Bâtiment,
Artisanat du bâtiment,
Constructions métalliques

2.) Au-delà de la première période de 16 heures susmentionnée, des heures supplémentaires déjà effectuées pendant le mois en cours doivent être déduites des heures perdues pour intempéries. Il est aussi possible de récupérer des heures perdues en travaillant des heures supplémentaires ou des samedis, ceci toutefois dans le cadre de la loi sur la durée de travail et le repos hebdomadaire

Les heures perdues pour intempéries sont à payer, avec le salaire mensuel, au taux du salaire horaire brut normal du travailleur jusqu'à concurrence de la moitié des premières 16 heures. Les heures perdues qui dépassent les 16 heures sont à avancer, pour compte du fonds pour l'emploi, par l'employeur au taux de 80% du salaire brut du travailleur.

Les périodes de congé ou de maladie sont payées indépendamment des

intempéries. Il en est de même pour les jours fériés éventuels qui tombent dans une période de chômage et qui seront payées au taux normal par l'employeur. L'indemnité compensatoire de rémunération est un montant brut et soumise aux impôts et cotisations légales. Les heures de chômage sont assimilées à des heures de travail effectif et comptent de ce fait pour le calcul des congés et autres avantages, comme par exemple la prime de fin d'année.

Le contrôle pour le travailleur

L'employeur doit indiquer sur la fiche de salaire les heures chômées, les récupérations éventuelles et les heures perdues. Le salarié doit en plus signer un décompte individuel mensuel qui est adressé à l'Administration de l'Emploi par l'employeur en vue de se faire rembourser pour les heures perdues. La signature du travailleur sous ce décompte vaut confirmation de celui-ci d'avoir reçu les montants y indiqués. Dans un délai de 40 jours, les décomptes individuels peuvent être dénoncés par l'ouvrier par lettre recommandée adressée à l'Administration de l'Emploi. Les personnes qui ont frauduleusement amené le fonds pour l'emploi à fournir des indemnités de chômage qui n'étaient pas dues ou la tentative de ce délit, peuvent être punies d'une amende ou même d'un emprisonnement.



Qui sommes-nous ?

Alex Teotonio,
secrétaire central du
Syndicat Bâtiment,
Artisanat du bâtiment,
Constructions métalliques

La prime de fin d'année dans la construction

La législation au Grand-Duché de Luxembourg ne prévoit pas de façon générale l'octroi d'une prime de fin d'année pour tous les salariés. Pour tant la plupart des ouvriers qui travaillent dans la construction ont droit à une prime de fin d'année, elle fait alors par-

tie de la convention collective. Le montant des primes varie selon le métier et l'ancienneté dans les entreprises. Une ancienneté de minimum une année est requise pour l'octroi de la prime. La prime est calculée sur la base du salaire brut annuel des heures effectivement travaillées. Le salaire brut annuel se compose des montants suivants :

- Heures normales et heures supplémentaires
- Heures congés et congés exceptionnels (déménagement, décès etc)
- Heures des jours fériés
- Heures de maladie
- Heures de chômage intempéries

La prime est diminuée en fonction des absences pour maladie au cours de l'année. Des absences non justifiées peuvent entraîner la suppression totale de la prime. Les périodes suite à un accident de travail ou à une hospitalisation ne comptent pas pour périodes d'absences et ne peuvent dès lors pas diminuer le montant de la prime. La prime de fin d'année est à payer avec le salaire du mois de décembre. Les retards dans le paiement de la prime donne droit à des intérêts. Il faut noter que le montant de la prime est lui aussi un montant brut et de ce fait les cotisations sociales et des impôts sont à déduire de la prime de fin d'année.



Métier	ancienneté	montant
Bâtiment	1 année	5%
Carreleurs	/	Pas de prime
Menuisiers	1 année	1 à 3% selon anc.
Installateurs	1 année	2 à 5% selon anc.
Peintres	1 année	3%
Couvreurs	3 années	2,5 à 5% selon anc.
Façadiers	/	Pas de Prime
Electriciens	1 année	2%

EXEMPLE DE CALCUL : BATIMENT 5% SUR LE SALAIRE BRUT ANNUEL

	heures trav.	taux	h. suppl.	taux	Pér. maladie	total	5%
janvier	120	10,5000	6	13,1250	0	1.338,75 €	66,94 €
février	160	10,5000	8	13,1250	0	1.785,00 €	89,25 €
mars	176	10,5000	16	13,1250	0	2.058,00 €	102,90 €
avril	120	10,5000	0	13,1250	1	1.260,00 €	63,00 €
mai	152	10,5000	0	13,1250	0	1.596,00 €	79,80 €
juin	168	10,5000	0	13,1250	0	1.764,00 €	88,20 €
juillet	128	10,5000	16	13,1250	0	1.554,00 €	77,70 €
août	80	10,5000	12	13,1250	0	997,50 €	49,88 €
septembre	168	10,5000	0	13,1250	0	1.764,00 €	88,20 €
octobre	120	10,5000	4	13,1250	1	1.312,50 €	65,63 €
novembre	160	10,5000	0	13,1250	0	1.680,00 €	84,00 €
décembre	120	10,5000	0	13,1250	0	1.260,00 €	63,00 €
TOTAL	1.672		62		2	18.369,75 €	918,49 €

Prime pour un salarié de moins de 50 ans

Jours de maladie	%	Gratification
1	100%	
2	75%	688.87 €
3	50%	/
4	25%	/

Prime pour un salarié de plus de 50 ans

Jours de maladie	%	Gratification
2	100%	918.49 €
3	75%	/
4	50%	/
5	25%	/

Prime due après réduction pour absences : 688.87 €

Elle aime bien les défis...

Une initiative de l'INFC, Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, soutenue par le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports

A tout âge, apprendre, c'est prendre son avenir en main

Le monde bouge vite, de plus en plus vite. La société se transforme. Les technologies évoluent. Tout s'accélère... Pour rester dans le mouvement, il faut s'adapter, faire preuve d'esprit d'ouverture, de curiosité et apprendre... tout au long de la vie.

La formation professionnelle continue offre cette possibilité à chaque individu. C'est aussi un outil efficace au service des entreprises soucieuses d'élever le niveau de compétences de leur personnel pour rester compétitives.

Aujourd'hui, différents partenaires conjuguent leurs efforts afin de proposer à chacun, selon ses aspirations et ses objectifs, des programmes de formation de qualité pour progresser.

Des centaines de formations à découvrir sur:

www.lifelong-learning.lu

infoline
26 20 40

La formation professionnelle continue, pour avancer avec le monde.

en partenariat avec:

Avesti Lux
Chambre de Commerce
Chambre de Travail
Chambre des Employés Privés
Chambre des Métiers
Computercenter IT Education Services
Deloitte & Touche - Development Centre
Dizble A Technologies Group
Fashion Genius Institute
GE Skills
INFC
Inlingua Formation Leagues
Key Job Computer Training
Ministère de l'Éducation Nationale
de la Formation Professionnelle et des Sports
Ministère du Travail et de l'Emploi /
École Supérieure du Travail
OLAP - Office de Productivité
PaC ACADEMY
SECURITAS Centre de Formation
STOLL Safety
TELINDUS Formation

Elections sociales 2003**Intéressé(e) ???**

Les élections sociales (chambres professionnelles, caisses de maladie, délégations du personnel) auront lieu le 12 novembre 2003. Dans toutes les entreprises occupant au moins 15 salariés, une délégation du personnel doit être élue. Même s'il s'agit ici d'une exigence légale, bon nombre d'entreprises échappent à cette obligation, c.à d. soit il n'y a pas de délégation, soit elle ne fonctionne pas correctement.

Voilà pourquoi l'OGB♦L appelle à ses membres, ouvriers ou employés, travaillant dans ces entreprises où leurs intérêts ne sont pas défendus par une représentation salariale correcte, de se porter candidat(e) aux prochaines élections sociales.

Dans le contexte économique actuel et face à la montée du chômage, il s'agit plus que jamais de consolider et d'élargir la présence de l'OGB♦L dans les entreprises. Seul un syndicat

fort et puissant peut défendre les acquis sociaux et mener une politique tarifaire continue dans l'intérêt des travailleurs.

Alors, devenez candidat(e) de l'OGB♦L aux élections de novembre 2003 en signant la déclaration d'intention ci-dessous et en la renvoyant à l'adresse suivante:

OGB♦L
Elections sociales
B.P. 149 - L-4002 Esch/Alzette

Fax: + 352 54 16 20
e-mail: ogb-l@ogb-l.lu

Comme dans le passé, l'OGB♦L offre des cours de formation à ses candidats. Les détails des cours et les modalités d'inscription se trouvent à la page suivante.

ELECTIONS SOCIALES 2003 **DÉCLARATION D'INTENTION**

Nom: _____

Prénom: _____

N°et Rue / code postal et localité _____

N° tél. bureau _____ privé _____ GSM _____

N° fax _____

E-mail: _____

Date et lieu de naissance _____

Employeur / département _____

Nom et adresse de l'entreprise _____

Nombre de salariés occupés _____

Engagé dans l'entreprise le _____

en tant qu'ouvrier / employé

Date et signature _____

**L'OGB♦L est le 1er syndicat
au Luxembourg.**

**Fort de près de 53.000
membres, il est représentatif
au plan national et négocie
près de 300 conventions
collectives dans tous les
secteurs de l'économie.**

COURS DE FORMATION SPECIFIQUES POUR CANDIDATS OGB•L ELECTIONS SOCIALES 2003

L' OGB•L offre à toute personne décidée d'être candidat aux élections sociales le 12 novembre 2003 une formation spécifique destinée à transmettre aux futurs représentants du personnel les compétences et le savoir-faire incombant à l'exercice du représentant du personnel dans l'entreprise.

Un calendrier par syndicat est proposé aux candidats. Les cours se tiendront en langue française, allemande ou luxembourgeoise et auront lieu au Centre de formation à Remich, auprès de l'OGB•L à Esch-sur-Alzette, ou auprès de l' OGB•L à Luxembourg-Ville.

L' OGB•L prendra en charge les frais de formation, d'infrastructure ainsi que les frais de restauration pendant la journée de formation. Aucune dispense de travail ni frais de route ne seront remboursés.

Pour toute inscription, prière de contacter ton secrétaire tarifaire de ton syndicat.

SYNDICAT	SECRETAIRE TARIFAIRE	DATES DES FORMATIONS EN 2003
Syndicat Alimentation et Hôtellerie	Romain Daubenfeld - ☎ 54 05 45-273	24-25.04 / 15.05 / 23.05 12.09 / 8.10 / 17.10 / 3.11
Syndicat Aviation civile (ACAL)	Hubert Hollerich - ☎ 26 02 14-22	12.04 / 11.10
Syndicat Banques, Assurances, Fiduciaires	Véronique Eischen - ☎ 49 60 05-423	5.06 / 27.06 / 4.07 / 19.09 / 10.10
Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et constructions métalliques	Alex Teotonio - ☎ 54 05 45-247	6.06 / 15.06 / 4.07 / 13.07 / 5.09 14.09 / 28.09 / 5.10 / 10.10 / 26.10
Syndicat bois, caoutchouc, céramique, chimie, ciment, papier, plastique, textile et verre	Nico Clement - ☎ 49 60 05-225 Jean-Claude Bernardini - ☎ 49 60 05-224	19.05 / 30.05 / 5.06 / 20.06 / 26.06 27.06 / 3.07 / 7.07 / 25.09 / 26.09
Syndicat commerce	André Sowa - ☎ 54 05 45-257	19.05 / 16.06 / 30.06 / 8.09 / 9.09 22.09 / 6.10 / 13.10 / 20.10
Syndicat éducation et sciences, enseignement, socio-éducatif	Danièle Nieves - ☎ 54 05 45-266	19.06 / 26.06 / 11.09 / 25.09 10.10 / 17.10
Syndicat imprimeries, médias et activités artistiques Syndicat services et énergie	Joël Jung - ☎ 49 60 05-215	17.09 / 23.09 / 2.10 / 7.10 / 16.10
Syndicat santé et social	André Roeltgen - ☎ 54 05 45-230 Pit Schreiner - ☎ 54 05 45-250	2.06 / 6.06 / 17.06 / 18.06 / 25.06 27.06 / 11.09 / 16.09 / 18.09 / 22.09 24.09 / 26.09 / 29.09 / 1.10 / 3.10
Syndicat services et énergie Syndicat services privés d'hygiène et d'environnement Syndicat services privés de nettoyage	Léon Jenal - ☎ 49 60 05-213	23.05 / 16.06 / 12.09 18.09 / 20.09 / 25.09 27.09 / 29.09 / 30.09 2.10 / 7.10 / 16.10
Syndicat services publics	Tom Jungen - ☎ 54 05 45 -248	2.06 / 20.06 / 1.07 / 19.09 / 20.09 / 4.10
Syndicat sidérurgie et mines	Alain Kinn - ☎ 54 05 45-244	28.02 / 12.03 / 28.03 / 25.04 / 9.05 6.06 / 19.06 / 30.06 / 2.07
Syndicat transformation sur métaux et garages	Gérard Schaefer - ☎ 54 05 45-264 Marco Casagrande - ☎ 54 05 45-259	21.03 / 24.04 / 25.04 / 16.05 / 22.05 3.06 / 4.06 / 11.06 / 12.06 / 7.07 5.09 / 8.09 / 10.09 / 26.09 / 29.09 8.10 / 9.10 / 13.10 / 14.10
Syndicat transport (ACAL)	Hubert Hollerich - ☎ 26 02 14-22	28.06 / 29.06 / 27.09 / 28.09

L'IFES OGB•L invite

les candidats aux élections 2003 des délégations des caisses de maladie

à participer à la formation spécifique

“Le système de la sécurité sociale au Luxembourg”

Cette formation se tiendra à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette les

4 juillet 2003 CMEFP, CMEFC (en langue luxembourgeoise), **9 juillet 2003** CMO, CMOA (en langue luxembourgeoise)

15 juillet 2003 CMEP, CMEA (en langue luxembourgeoise), **16 juillet 2003** CMO, CMOA, CMEP, CMEA (en langue française)

Orateur : René Pizzaferrri

Le programme de cette formation est disponible au secrétariat de l'IFES

Pour toute inscription ou renseignement supplémentaire veuillez contacter Mlle Manon Scholtes, secrétariat de l'IFES, ☎ 26 66 13-1





Institut de Formation Economique et Sociale

Le programme de formation 2003

Mars 2003

Réf.	Date	Intitulé du cours/séminaire	Niveau/ Module	L
3120	07.03.2003	La violence faite aux femmes sur leur lieu de travail	-	F
3030	10-11.03.2003	Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Neue Ansätze	-	L/A
3140	13-14.03.2003	Syndicalisme et valeurs syndicales	-	F
3072	20-21.03.2003	Le bien-être au travail : maîtrise des risques professionnels	2	F
3003	20-21.03.2003	Les élections sociales	2	F
3152	21.03.2003	Alkoholmissbrauch im Betrieb	2	L/A
3503	22.03.2003	Les techniques de réunion, animer une équipe syndicale <i>Formation spécifique du département des immigrés</i>	-	F
3161	24-25.03.2003	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten – Diskussionen produktiv führen	-	L/A
3170	27-28.03.2003	Délégué du personnel dans son entreprise, s'entraîner pour le devenir	1	F

Avril 2003

Réf.	Date	Intitulé du cours/séminaire	Niveau/ Module	L
3162	07-08.04.2003	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten – Diskussionen produktiv führen	-	L/A
3301	07-08.04.2003	Délégué du personnel dans son entreprise, s'entraîner pour le devenir	1	F
3192	09.04.2003	Gender Training für Personaldelegierte	-	L/A
3073	10-11.04.2003	Le bien-être au travail : maîtrise des risques professionnels	3	F
3052	22-23.04.2003	Kommunikation, die grösste Macht der Welt	2	L/A
3200	24-25.04.2003	Les discriminations au travail	-	F
3504	26.04.2003	Syndicalisme et valeurs syndicales <i>Formation spécifique du département des immigrés</i>	-	F

12, rue du château L-5516 Remich ☎ 26 66 13 -1 e-mail : ifes@ifes.lu

Les cours se tiennent en langue luxembourgeoise (L), allemande (A) et française (F).



Ces séminaires sont soutenus par le Fonds Social Européen (FSE).



Mai 2003

Réf.	Date	Intitulé du cours/séminaire	Niveau/ Module	L
3220	07-08.05.2003	Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	-	L/A
3230	13-14.05.2003	La mondialisation de l'économie <i>L'OMC et la privatisation des services publics</i> <i>Suite au cours de formation 1/2002</i>	2	F
3505	17.05.2003	Assemblée générale du département des immigrés Conférence : les élections sociales <i>Formation spécifique du département des immigrés</i>	-	F
3240	20-21.05.2003	Le stress et le mobbing : nouvelles approches	-	F
3302	26-27.05.2003	Délégué du personnel dans son entreprise, s'entraîner pour le devenir	2	F
3506	30.05.2003	Les immigrés et les élections sociales <i>Formation spécifique du département des immigrés</i>	-	F

Juin 2003

Réf.	Date	Intitulé du cours/séminaire	Niveau/ Module	L
3507	07.06.2003	Le harcèlement moral et sexuel <i>Formation spécifique du département des immigrés</i>	-	F
3508	24.06.2003	La chambre de travail et les élections sociales <i>Formation spécifique pour candidats aux élections sociales 2003</i>	-	L
3112	24-25.06.2003	Prise de parole	2	F
3509	26.06.2003	La chambre des employés privés et les élections sociales <i>Formation spécifique pour candidats</i>	-	L



Juillet 2003

Réf.	Date	Intitulé du cours/séminaire	Niveau/ Module	L
3510	04.07.2003	Le système de la sécurité sociale au Luxembourg <i>Formation spécifique pour les candidats aux élections sociales auprès des délégations des caisses de maladie CMEFP, CMEFC</i>	-	L
3511	09.07.2003	Le système de la sécurité sociale au Luxembourg <i>Formation spécifique pour les candidats aux élections sociales auprès des délégations des caisses de maladie CMO, CMOA</i>	-	L
3512	15.07.2003	Le système de la sécurité sociale au Luxembourg <i>Formation spécifique pour les candidats aux élections sociales auprès des délégations des caisses de maladie CMEP, CMEA</i>	-	L
3513	16.07.2003	Le système de la sécurité sociale au Luxembourg <i>Formation spécifique pour les candidats aux élections sociales auprès des délégations des caisses de maladie CMO, CMA, CMEP, CMEA</i>	-	F
3163	14-15.07.2003	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten – Diskussionen produktiv führen	-	L/A

12, rue du château L-5516 Remich Tél. 26 66 13 -1 e-mail : ifes@ifes.lu

Les cours se tiennent en langue luxembourgeoise (L), allemande (A) et française (F).



Ces séminaires sont soutenus par le Fonds Social Européen (FSE).

Du 12 au 14 décembre 2002, a eu lieu à Liège au Conseil Economique et Social de la Région Wallonne, un séminaire sur l'anticipation des crises socialement préjudiciables dans les entreprises multinationales en cas de réorganisation ou de transfert d'activité liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Ce séminaire international a été organisé par la FGTB de Liège, Huy, Waremme, l'ASBL Promotion & Culture avec le soutien de la Commission Européenne.

Cet apprentissage a permis aux participants de mieux comprendre et d'analyser l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les entreprises ainsi que l'influence de ces technologies sur les travailleurs, sans négliger le rôle des syndicats et l'adaptation de leurs structures face aux NTIC.

Les effets positifs et négatifs que peuvent engendrer les NTIC sur l'individu, sur l'entreprise et sur le marché de l'emploi ainsi que l'identification des signaux précurseurs ont emmené les participants, dont une délégation luxembourgeoise de l'OGB♦L (voir photo) à participer à des discussions et échanges d'expériences enrichissantes et intéressantes.



Photo (de gauche à droite) :
E. Bar, E. Rota, R. Santini,
J.-C. Trentecuisse, A. Zanon,
J.-C. Delleré



Formulaire d'inscription

Je soussigné(e) désire m'inscrire au séminaire suivant :

Date	Intitulé du séminaire	Référence

Nom Mme , M.

Prénom

Date de naissance Lieu de naissance

Nationalité

N° Matricule de la sécurité sociale

Profession

Adresse N° Rue

Code postal Localité

Téléphone / GSM e-mail

Nom de l'employeur

Adresse N° Rue

Code postal Localité

Téléphone e-mail Fax

Membre de l'OGB-L oui non

Je fais partie d'une délégation du personnel oui non

Je fais partie d'un comité mixte d'entreprise oui non

Délégué du personnel oui non

Délégué permanent oui non

Délégué à la sécurité oui non

Délégué à l'égalité oui non

Je demande au secrétariat de l'IFES :

de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur

de me réserver une chambre de logement de m'inscrire au déjeuner



Prière de cocher la case correspondante

Veillez renvoyer le formulaire au secrétariat de l'IFES/OGB-L :

12 rue du château, L-5516 Remich Tél: 26 66 13-1 / Fax : 23 69 93 52 / e-mail : ifes@ifes.lu

Date Signature





Wohnungsbau und Mehrwertsteuer

Durch großherzogliches Reglement vom 30. Juli 2002 hat der Staat eine Neuerung eingeführt, die jeden aktuellen und zukünftigen Bauherren interessieren sollte. Da das Prinzip der Rückerstattung auch weiterhin bestehen bleibt, wollen wir beide Möglichkeiten, in den Genuss des superermäßigten Mehrwertsteuersatzes von 3% zu gelangen, belichten.

Seit dem 1. Januar 1992 beträgt der normale Satz der Mehrwertsteuer 15%. Um den Wohnungsbau zu fördern, hat der Staat für die Schaffung und die Renovierungsarbeiten einer Wohnung den superermäßigten Steuersatz von 3% eingeführt. Bedingung ist, dass die zu errichtende oder zu renovierende Wohnung **als Hauptwohnung** vom Eigentümer direkt oder einer Drittperson indirekt genutzt wird. Unter Wohnung versteht man ein Gebäude oder Teilgebäude, das eine klare und unterscheidbare Baueinheit (z.B. Appartement) darstellt, welche zu Hauptwohnzwecken genutzt werden kann, Keller, Garage und das innere gemeinsame Eigentum inbegriffen. Die gleichzeitige Benutzung zu Hauptwohnzwecken und anderen Zwecken gibt Recht auf fiskalische Vergünstigung, unter der Bedingung, dass die Fläche, die für Hauptwohnzwecke reserviert ist, drei Viertel der Gesamtfläche überschreitet. Wenn die entsprechende Fläche kleiner oder gleich besagtem Anteil ist, wird die fiskalische Vergünstigung nur proportional dem Teil gewährt, der für Hauptwohnzwecke reserviert ist.

Unter Schaffung einer Wohnung versteht man:

- ♦ der Neubau einer Wohnung, einschließlich Neubau einer Garage oder eines Stellplatzes (unter Voraussetzung, eine Einheit mit der Wohnung zu bilden, die zu Hauptwohnzwecken dient) auf Grund eines Kaufvertrages über zu errichtende Gebäude und / oder eines Werks- oder Werklieferungsvertrages;
- ♦ die Bauarbeiten, die ganz oder teilweise vom Eigentümer selbst oder von verschiedenen Handwerksbetrieben ausgeführt werden;
- ♦ die Umgestaltung eines Gebäudes oder Teilgebäudes zu Wohnzwecken, das vorher anderen Zwecken gedient hat (z.B. Umgestaltung eines Bürogebäudes in Wohnungen);
- ♦ die Vergrößerung einer bestehenden Wohnung durch Hinzufügung oder Ausdehnung von Wohnräumen.

Zwei parallele Verfahren: die Rückerstattung und die direkte Anwendung von 3% (neu).

1. Das Rückerstattungsverfahren gilt weiterhin:

- ♦ für den Kauf von Baumaterialien, das heißt, wenn der Eigentümer die Arbeiten selbst durchführt, ohne auf Handwerksbetriebe zurückzugreifen ;
- ♦ für den Verkauf von noch nicht genutzten neuen Gebäuden und für die bewirkte Lieferungen auf Grund eines Kaufvertrages über zu errichtende Gebäude, so weit sie Bauarbeiten betreffen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits ausgeführt sind ;
- ♦ für die Rechnungen, deren Betrag (ohne Mehrwertsteuer) 3.000 € nicht überschreitet ;
- ♦ in jedem Fall, wo die wirkliche Bestimmung der Wohnung zu Hauptwohnzwecken während der Entstehung oder den Renovierungsarbeiten noch nicht feststeht.

Der Betrag jeder Rechnung muss ein tausend zwei hundert fünfzig Euro überschreiten (1.250 €) (MwSt. nicht inbegriffen).

Achtung-Verjährung: Jedes Recht auf Erstattung der Mehrwertsteuer verjährt nach 5 Jahren ab 31. Dezember des Kalenderjahres, auf das sich die zurückzuerstattende Steuer bezieht.

Jeder, der die oben aufgezählten Arbeiten durchgeführt hat, jedoch nicht in den Genuss der direkten Anwendung des MwSt.-Satzes von 3% gelangt, kann die Rückerstattung der Mehrwertsteuer verlangen, unter der Bedingung, dass :

- ♦ der Antrag die Gesamtsumme von 3.000 € (Mehrwertsteuer nicht inbegriffen) übersteigt, und sich auf einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten bezieht ;
- ♦ die Verjährung, die für die Rückerstattung der Mehrwertsteuer vorgesehen ist, noch nicht verfallen ist ;
- ♦ der Gesamtbetrag der MwSt.-Vergünstigungen 50.000 € pro entstandene und / oder renovierte Wohnung nicht übersteigt.

Eine Auflistung der Rechnungen, sowie die Originalrechnungen und die Zahlungsbelege im Original sind beizufügen.

Damit sie nicht zu lange auf die Rückerstattung warten müssen (aktuelle Wartezeit etwa 24 Monate), drängt sich seit dem seit dem 1. November 2002 folgende Neuerung auf:

2. Das Verfahren der direkten Anwendung des superermäßigten Steuersatzes von 3% kann für die Schaffungs- und Renovierungsarbeiten erlaubt werden, die

die Handwerksbetriebe unter den laut großherzoglichem Beschluss vom 30. Juli 2002 festgelegten Begrenzungen und Bedingungen durchführen. Dieses neue Verfahren ist nur für jene Arbeiten erlaubt, die **nach dem 31. Oktober 2002 getätigt werden.**

Der Steuerpflichtige (= der Unternehmer), der mit der Ausführung der Arbeit beauftragt wird, stellt einen Antrag für die direkte Anwendung des superermäßigten Satzes an die Einregistrierungs- und Domänenverwaltung. Er gibt genaue Angaben, sein Unternehmen, das Gebäude und den Kunden betreffend. Selbstverständlich wird der Antrag vom Eigentümer vervollständigt. Schließlich beschreibt das Unternehmen kurz die Natur der zu leistenden Arbeiten sowie die Schätzung der Kosten. Der Antrag, in der von der Verwaltung vorgeschriebenen Form, wird vom Steuerpflichtigen(= Unternehmer) unterzeichnet und von seinem Kunden gegengezeichnet. In der Praxis kann man sich vorstellen, dass das Unternehmen besagten Antrag mit seinem Kostenvorschlag an den Kunden sendet, damit er es billigt, es vervollständigt und es unterzeichnet.

Hinweis: unter „Beschreibung des Gebäudes“ sind die **Kadasterangaben** zu liefern: in der Regel Gemeinde, Sektion, Haupt- und Zweitnummer. Dies ist eine **wesentliche Angabe**: nur mit dieser Bezeichnung kann die Verwaltung

das Einhalten des unten genannten Maximalbetrages von 50.000.- € Steuervergünstigung pro Wohnung überwachen. Es die Bezeichnung im Antrag nicht oder mangelhaft angegeben, muss der Antrag zwecks Vervollständigung zurückgesendet werden.

Ohne eine vorherige Genehmigung ist das Unternehmen gezwungen, den in diesem bestimmten Bereich allgemeinen anwendbaren Satz in Rechnung zu stellen, und der Eigentümer muss auf das Rückerstattungsverfahren zurückgreifen, um gegebenenfalls in den Genuss der Erstattung der Mehrwertsteuer bis zum superermäßigten Satz von 3% zu gelangen.

Die fiskalische Vergünstigung, die sich aus der direkten Anwendung des superermäßigten Satzes von 3% beziehungsweise der Rückerstattung bis zum Satz von 3% ergibt, kann 50.000 € pro entstandene und / oder renovierte Wohnung nicht überschreiten.

Weitere Informationen, eine komplette Broschüre sowie Formulare können sie beantragen unter folgenden Telefonnummern : **44905 - 306/309 /319 der Enregistrement-Verwaltung.**

John Lorent

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

Jugendhäusern Gehör verschaffen



Anlässlich der letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich mit einer großherzoglichen Verordnung bezüglich der Kommission, die in Ausführung des ASFT-Gesetzes, die Beziehungen zwischen Staat und Organisationen des sozialen Sektors regelt. Um die hohe Zahl an Jugendhäusern, die es in den einzelnen Gemeinden gibt, in diesem Gremium zu repräsentieren, ist vorgesehen, einen Vertreter des Gemeindesyndikates Syvicol in die Kommission aufzunehmen.

Die Arbeiterkammer hat damit kein Problem, weist aber darauf hin, dass die Aufnahme eines neuen Mitgliedes den Ausschluss eines anderen bedeutet, da im ASFT-Gesetz die Zahl der Mitglieder der Kommission auf 20 (10 Staat und 10 Organisationen) festgesetzt ist.

Wie die Sache zu handhaben ist, geht nicht klar aus der großherzoglichen Verordnung hervor, so die Arbeiterkammer, die deshalb eine Abänderung des Gesetzes vorschlägt.

Bei der Gelegenheit könnte dann auch einer von der Arbeiterkammer seit langem gehegten Forderung Rechnung getragen werden, nämlich, dass auch die national repräsentativen Gewerkschaften in dieser Kommission vertreten sein sollen.

Die Arbeiterkammer beschäftigte sich des Weiteren mit dem Entwurf einer großherzoglichen Verordnung zur Erstellung des Preisindex. Um die Verbrauchergewohnheiten noch präziser festzustellen, soll eine zusätzliche Umfrage in den Haushalten durchgeführt werden. Dies wird von der Arbeiterkammer begrüßt. Sie unterstreicht allerdings, dass der STATEC dann aber auch mit den nötigen personellen Mitteln ausgestattet werden muss, um dieser wichtigen aber zusätzlichen Arbeit nachkommen zu können.

Schließlich hießen die Mitglieder der Plenarversammlung die Finanzplanung der Arbeiterkammer für das Jahr 2003 gut.

Activités du Secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB

QUEL AVENIR POUR L'EUROPE ?

Dans le cadre de sa campagne pour la promotion des propositions syndicales sur l'avenir de l'Union européenne, le Secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB a eu les rencontres suivantes :

19/09/2002	Conseil national des femmes du Luxembourg
25/10/2002	Union des entreprises luxembourgeoises
28/10/2002	Parti politique « Déi Gréng »
31/10/2002	Parti politique LSAP
5/11/2002	Parti politique CSV
5/11/2002	Parti politique DP
16/12/2002	Cercle de coopération des ONG du développement
22/1/2003	Madame Lydie Polfer, ministre des Affaires étrangères
10/2/2003	Représentants luxembourgeois de la Convention des jeunes sur l'avenir de l'Europe

Les communiqués relatifs à ces entrevues se trouvent sur le site internet du Secrétariat européen www.secec.net.

Nouvelle adresse du Secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB :

**40, boulevard Napoléon 1er
L-2210 Luxembourg
Tel : +352 29 68 94-1
Fax : +352 40 63 61
e-mail : info@secec.net**

Entrevue avec M.-J. Jacobs, ministre de la Famille

Convertir maintenant les notes en musique

À la demande de l'OGB♦L, la Ministre de la Famille M.-J. Jacobs a reçu une délégation afin de faire le point sur différents sujets d'actualité. La délégation de l'OGB♦L était conduite par le président national J. Castegnaro, le secrétaire social René Pizzaferrri, C. Pereira, responsable du Département "Conseils aux membres", Yvon Moinet, conseiller EURES, Robert Racké, secrétaire régional ainsi que Wolfgang Schnarrbach, représentant des frontaliers allemands OGB♦L. La Ministre M.-J. Jacobs était assistée par M. Michel Neyens, président de la Caisse Nationale des Prestations Familiales et de M. Pierre Jaeger, président du Fonds National de Solidarité.

Depuis des années l'OGB♦L s'implique dans la recherche d'un dialogue constructif avec la CNPF afin de garantir un service de qualité à ses allocataires. Rappelons que suite à la manifestation de l'OGB♦L au mois de novembre 2001, un groupe de travail composé de représentants de la CNPF, du Ministère de la Famille et de l'OGB♦L, seul syndicat représenté, avait été mis en place afin de rechercher des nouvelles pistes. Le groupe de travail avait remis ses conclusions l'année dernière; restait à mettre en œuvre les réformes et solutions proposées.

Problèmes spécifiques des frontaliers

Lors de l'entrevue, les problèmes spécifiques des frontaliers furent analysés dans le cadre des revendications de l'OGB♦L. Le dirigeant de la CNPF nous a confirmé que le projet pilote avec deux Caisses d'Allocations Familiales françaises est en phase finale et devrait démarrer dans un proche avenir. En principe, ce projet devrait simplifier les procédures administratives et améliorer sensiblement la situation des travailleurs frontaliers français.

Concernant les frontaliers belges, les pourparlers avec les administrations belges concernées reprendront dès que le projet pilote sera opérationnel. Nonobstant du fait qu'une mise en place s'avérera plus compliquée, les responsables de la CNPF espèrent malgré tout pouvoir trouver dans les meilleurs délais une solution dans l'intérêt de toutes les personnes concernées.

Une redistribution équitable des allocations familiales

L'OGB♦L a rappelé sa revendication concernant l'octroi des allocations familiales aux enfants ayant terminé leurs études et n'ayant pas encore trouvé d'emploi, ces personnes ne

bénéficiant pas d'allocation de chômage pendant la période d'attente. Subsidiairement, l'OGB♦L revendique une augmentation équitable des allocations familiales couplée à des compensations fiscales.

Suite aux difficultés croissantes constatées en cas de séparation et de divorce, l'OGB♦L insiste sur l'urgence de la mise en place d'une structure de conciliation à l'instar de la France. Cette structure aurait pour mission de concilier les partenaires voire régler les problèmes des enfants de même que les modalités financières.

Droits de pensions des handicapés et bénéficiaires RMG

La Ministre a informé les représentants de l'OGB♦L qu'à l'avenir, suite à la prise en charge des cotisations pensions par l'administration, les bénéficiaires du RMG auront également une ouverture de droit de pension. Parallèlement, la ministre a souligné que le RMGiste handicapé a désormais un droit individuel. Partant, l'OGB♦L a revendiqué une individualisation générale pour tous les allocataires du RMG:

Allocation de chauffage

A la suite des vives protestations de l'OGB♦L en décembre 2001 contre le retrait pur et simple de l'allocation de chauffage, cette dernière a été versée en 2002 pour les années 2001 et 2002. La Ministre a confirmé le maintien de cette allocation et les montants seront donc versés normalement.

Forfait d'éducation

Au cours d'une discussion prolongée, l'OGB♦L a renouvelé encore une fois sa revendication que les familles n'habitant plus au Luxembourg, mais dont les enfants sont nés et ont été élevés au Luxembourg, ont également droit à cette allocation et par conséquent, elles doivent en être informées par écrit de cette nouvelle prestation. La Ministre a promis que cette information pourra se faire dans les semaines à venir.





Zwei neue Zugverbindungen auf der Eisenbahnstrecke Luxemburg-Trier

1. Erfolg des OGB♦L für die deutschen Pendler

Nachdem er von seinen deutschen Mitgliedern auf die nachteilige Fahrplan-Änderung des Trierer Raumes mit dem Großherzogtum Luxemburg aufmerksam gemacht worden war, hatte der OGB♦L sich im Januar dieses Jahres an die Deutsche Bahn AG, an die nationale Eisenbahngesellschaft CFL und an Transportminister Grethen gewendet, um auf dem schnellsten Weg nach Abhilfemöglichkeiten für die Pendler zu suchen.

Nachdem die nationale Bahngesellschaft CFL und der DB Regio in einer ersten Reaktion auf den Protest, ihre Bereitschaft erkennen haben lassen, eine kulante Lösung zu finden, teilte der Transportminister in einem Brief an den OGB♦L nun seinen Beschluss mit, ab dem 10. Februar wochentags, von Montag bis Freitag, zwei neue Zugverbindungen zwischen Luxemburg und Trier einzusetzen.

Der OGB♦L und seine deutschen Partnerorganisationen DGB Trier und Saar begrüßen diese Initiative im Sinn eines attraktiven öffentlichen Transports und hoffen, dass auch nach dem Fahrplanwechsel im Juni, den zahlreichen Pendlern weiterhin arbeitszeitgerechte Abfahrts- und Ankunftszeiten sowie gute Anschlussmöglichkeiten geboten werden.

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:

5 e 19 de Março

2 e 16 Abril

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

OGB♦L

Sektion Deutsche Grenzgänger

Einladung zu einer Konferenz über Steuern für
Lohnempfänger die als Grenzgänger in Luxemburg
beschäftigt sind.

Der OGB♦L bietet seinen Mitgliedern und
Grenzgängern

2 Steuerkonferenzen

an

am 13.03. 2003 um 19.30 Uhr
im Hotel Mühlengarten in Nittel.

und

am 20.03. 2003 um 19.30 Uhr
in der Bahnhofsgaststätte in Messerich.

Ein Steuerberater aus Luxemburg wird die Grenzgänger
über die Vorteile einer Steuererklärung aufklären.

Ein Grenzgänger kann auch in Luxemburg so manche
Steuer vom Steueramt zurück bekommen.

Wir werden ihre Fragen an diesem Abend beantworten
und ihnen eine Infobroschüre über das Steuerrecht
zur Verfügung stellen.

Das Luxemburger Steuerrecht hat viele Vorteile für
Steuerzahler und eine Steuererklärung wird für OGB♦L
Mitglieder kostenlos in unseren Büros und bei unserem
Steuerberater für sie erledigt.

Chienne de Vie



« PEACE AND LOVE »

Devant les menaces d'une guerre persistante contre l'IRAK, de nombreuses manifestations ont eu lieu le samedi 15 février 2003 à travers la planète, rassemblant plusieurs millions de personnes, pour dire non à cette guerre.

Chacun, à sa manière, manifeste son désaccord contre cette guerre.

Vous trouverez ci-après des passages d'un témoignage écrit adressé à la section des frontaliers français de l'OGB♦L par une affiliée de Haucourt :

"Par la présente, j'apporte mon soutien « contre la guerre en Irak ». Je ne peux malheureusement pas me rendre à la manifestation du 15 février 2003. Je voudrais tellement faire plus. Comment aider ce peuple irakien qui est déjà tellement meurtri ?

Je voudrais pouvoir dire à ces pauvres gens que tous les Européens ne se rallient pas à la folie américaine et Anglaise.

Je ne suis qu'une simple femme de ménage, mais j'ai un peu plus de plomb dans la tête que ces deux monstres, (Bush et le ministre anglais), qui tiennent le monde entre leurs mains.

[...], j'ai tellement honte de regarder et de ne pouvoir rien faire et en aucun cas, je ne partage la décision de ces inconscients.

[...], Je pense que Saddam Hussein va leur servir à écouler leurs stocks d'armes et de machines à tuer.

Merci de m'avoir lue jusqu'à la fin de ma lettre."

Merci à vous, chère adhérente pour votre témoignage et votre soutien, car il y a effectivement danger.

Il n'est pas question de soutenir Saddam Hussein et son régime, et de mener une politique anti-américaine. Il faut privilégier la voie diplomatique et politique et amener

Saddam Hussein à coopérer, car la guerre, si elle devait avoir lieu, serait un constat d'échec.

La conception de faire « la guerre pour construire la paix » est dépassée. Il y a d'autres moyens, Monsieur Bush, pour laisser une trace de votre passage à la Maison Blanche.

"Peace and love".

Philippe Manenti

La section des frontaliers français de l'OGB♦L
organise à partir du
lundi 10 mars 2003

des permanences spéciales
DÉCLARATION D'IMPÔTS

les lundis et mercredis
de 15h00 à 18h00
(uniquement sur rendez-vous)

N'hésitez pas,
téléphonez au secrétariat
de la section des frontaliers français
aux jours et heures de
permanences de la section.
Tel : (+33) 3 82 50 32 50

**Fête interrégionale
du 1er mai
à Dudelange**



Contagem do tempo de serviço militar para efeitos de reforma A nossa paciência tem limites

Há quase dois anos iniciámos a luta com vista à obtenção da contagem do tempo de serviço militar para todos.

Há um ano atrás, foi aprovada a Lei nº9/2002 que prevê a contagem e a bonificação do tempo de serviço militar para os ex-combatentes. No entanto esta lei, não é para todos.

Nós informámos, nós reclamámos, nós exigimos... e até hoje sò tivémos promessas!

Pensamos que já é tempo de as promessas serem cumpridas.

Já fizémos o serviço militar, já demonstrámos que temos razão, cabe agora ao governo agir e acabar com esta injustiça.

Todos acham que a nossa luta é justa. Então, do que é que estão à espera para legislarem ou regulamentarem a lei de modo a que todos sejam abrangidos?

Todos fizémos o serviço militar, todos devemos ter os mesmos direitos

A Comissão Coordenadora do Luxemburgo
12 de Fevereiro de 2003

Assemblées Générales L'OGB•L écoutent les immigrés

Plusieurs centaines d'immigrés ont participé aux assemblées générales de 2003 du Département des Immigrés.

Les thèmes traités par les orateurs ont été la situation économique et les élections sociales. La menace d'une guerre contre l'Irak a été au centre des préoccupations de tous les participants qui ont manifesté dans les rues du Luxembourg pour la résolution pacifique du conflit dans le respect du droit international.

Le maintien de l'indexation automatique des salaires et des pensions, la revalorisation du salaire social minimum, la législation sur la durée du travail dans le secteur HORESCA, la nouvelle législation sur l'invalidité et la reconversion professionnelle sont des acquis importants qui ont été obtenus grâce à la campagne de mobilisation de l'OGB•L.

Les orateurs ont très bien démontré la nécessité de poursuivre notre campagne pour l'amélioration et la modernisation des droits syndicaux et d'obtenir une large victoire lors des élections sociales du 12 novembre.

Les immigrés ont démontré leur attachement aux principes et objectifs de l'OGB•L définis lors de la dernière journée syndicale.

Les différents comités régionaux ont fait un très grand effort pour donner un apéritif, une agape, un vin d'honneur à tous ceux et à toutes celles qui ont voulu participer aux assemblées générales.

Le prochain rendez-vous sera la grande manifestation du 1er mai à Dudelange!



Ouçã 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

LSAP - OGB•L STESEL
BAL DE CARNAVAL

Samedi 1er mars 2003 à 21h00
au Centre de loisirs

Orchestre : *The Little Band*

Prévente : 3,00€ - Entrée : 5,00€

Tombola gratuite sur les billets d'entrée

1er prix : Bon de voyage (Voyages Ecker)

2ème prix : 50€ - 3ème prix : 25€

4ème prix : 15€ - 5ème prix : 10€

Les lots gagnants seront publiés au Tageblatt le 15 mars 2003

OGB•L WALFER
KANNER
FUESNOMËTTEG

Sonndeg 2. Mäerz 2003
um 15.00 Auer

am Centre culturel

Amusement / Animatioun

De Clown ass do

Tombola

Entrée ass : 3,00€ - Erwuessen

1,50€ - Kanner



Gitt der Hoffnung eng Chance.

Maacht mat beim Télévie.

Ënnestetzt d'Recherche géint de Kriips.

CCPL LU88 1111 1970 0090 0000

Nouvelle adresse

du Secrétariat commun CGT-L/LCGB

et de l'ASBL sidérurgie OGB•L/LCGB

40, Boulevard Napoléon 1er

L-2210 Luxembourg

Tél. 29 68 94-1

"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 CRITICAS
LIGUE PARA O TELEFONE 1363**

Eng Iddi mécht hire Wee.

FLAMMA

67, 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

SOC. POUR LA PROPRIÉTÉ DE
L'INCINÉRATION A.S.B.L. FONDÉE EN 1904

- Bereits nach sechsmonatiger Mitgliedschaft bleiben der Familie des Verstorbenen alle Bestattungskosten und Behördengebühren 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 einenden an: **FLAMMA, B.P. 73, L-2010 Luxembourg**



John Castegnaro
Président

Priorité à l'emploi

Le Comité de coordination de la Tripartite nationale a siégé à quatre reprises depuis le mois de novembre 2002 et des sessions supplémentaires sont prévues. Il convient de débattre sans réserve des divers éléments qui pourraient contribuer à améliorer la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et ainsi garantir les emplois, voire en créer. Parmi ces éléments figure la loi concernant le plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN). Ceci doit bien entendu se faire dans le respect du principe fondamental du modèle luxembourgeois, à savoir la combinaison d'une croissance économique soutenue d'une part et d'une sécurité sociale de premier ordre d'autre part. Ce n'est pas une tâche facile qui nous attend. En effet, si les acteurs de la Tripartite s'entendent sur bon nombre de points, leur appréciation des facteurs pouvant influencer la productivité, ou plus précisément la compétitivité, font souvent l'objet de divergences fondamentales. Mais cette situation ne nous est pas étrangère. Elle s'est maintes fois présentée depuis 1936, date des premières négociations de conventions collectives, sans que cela remette en question le site Luxembourg. La paix sociale et un climat économique optimal peuvent améliorer la productivité et la compétitivité au même titre que des infrastructures à la pointe de la modernité.

Garder une attitude responsable

Nous nageons aujourd'hui dans un climat d'incertitude nourri par un contexte économique actuel difficile et le spectre d'une guerre qui grève l'économie internationale - sans parler des conséquences humaines et des possibles effets catastrophiques pour l'environnement. Dans ce contexte, gouvernements, hommes politiques, employeurs et syndicats doivent garder la tête froide et adopter une attitude responsable pour reconnaître les problèmes, identifier les faiblesses structurelles et y remédier, et enfin préserver les emplois. Cela implique également qu'il revient aux employeurs responsables de s'assurer que leurs chefs de personnel et autres dirigeants concernés maintiennent le climat social au sein des entreprises au lieu de jouer les faiseurs de trouble. Luxair fait office de mauvais élève en la

matière : il y règne un mal-être permanent plutôt que la sérénité, les ouvriers sont montés les uns contre les autres aussi bien que contre les employés et, pour couronner le tout, les syndicats, parties à la convention collective sont également dressés les uns contre les autres. Cette situation est certainement loin d'engendrer un climat d'entreprise idéal. Pourtant, Luxair en aurait bien besoin si l'on considère les nombreux problèmes internes et la réorganisation amorcée de l'aéroport auxquels elle doit faire face.

On pourrait encore citer d'autres exemples. Le dialogue social doit rester ouvert à tous les niveaux et ce notamment en temps de crise. Chaque travailleur est en droit d'exiger dignité, reconnaissance et respect.

Une manifestation pour la paix impressionnante

Ils ont été plusieurs milliers au Luxembourg et plus de 10 millions dans le monde à manifester pacifiquement le 15 février contre la guerre et pour la paix et la liberté. C'est un appel ferme aux puissants de ce monde, une incitation à mener une politique en faveur des êtres humains et non pas contre eux. Ce message s'adresse autant au dictateur Saddam Hussein qu'au président Georges Bush ainsi qu'à tous ceux qui ont oublié la véritable dimension de la domination politique ou militaire et qui oppressent les populations, les envoient au combat ou les y tuent.

L'OGB•L entend poursuivre son engagement pour " le pain, la paix et la liberté " sans se laisser entraîner dans un camp ou dans l'autre. Il en va de la défense de ses principes, et notamment du principe d'humanité.

L'OGB•L a le vent en poupe

L'OGB•L est sorti grand vainqueur de l'élection des délégués du personnel de BGL-Fortis. C'est une preuve de confiance manifeste pour l'OGB•L comme pour ses candidats et candidates. Mais c'est également une mission, et plus précisément celle de représenter aux mieux les intérêts du personnel au moment où les secteurs bancaire et financier, si importants pour le Luxem-

bourg, sont en plein bouleversement. L'OGB•L prendra donc ses responsabilités au sein de BGL Fortis et sur l'ensemble de la place financière, tout comme il l'avait déjà fait lors des premières négociations bilatérales avec le ministre de l'Economie et l'association des banques, et comme il continuera de le faire à l'avenir.

C'est aussi grâce à leur personnel hautement qualifié que l'avenir des institutions bancaires pourra être assuré. Il faut donc, ici comme dans de nombreuses autres entreprises, intégrer le personnel au lieu de le plonger dans l'incertitude. L'heure est à la transparence et non à la mise en avant de l'existence au Luxembourg d'une législation du travail trop rigide. Près de 500 employés de banque sont aujourd'hui inscrits comme chercheurs d'emploi voire comme chômeurs auprès de l'ADEM (administration du Travail). C'est sans compter tous ceux qui, entre autres, travaillent à temps partiel ou se trouvent en pré-préretraite en vertu de plans internes aux banques et souvent généreux.

442-1. Violation de propriété privée

Qu'en est-il de la " Lex Greenpeace " qui pourrait bien parallèlement entraîner une réduction considérable de la liberté d'action syndicale ? Le gouvernement nous a fait entrevoir le 27 janvier dernier un texte remanié qui devait apaiser nos craintes. Dans le même temps, certaines organisations patronales insisteraient pour que l'on garde le texte existant... comment ne pas soulever l'inquiétude dans ces conditions ?

L'OGB•L a sa propre opinion sur ce point, la défendra et saura la faire prévaloir comme c'est le cas sur d'autres dossiers et réformes en cours ou en attente.

A partir du mois de mars vont se dérouler les assemblées générales dans les quelque 80 sections locales de l'OGB•L. C'est un élément essentiel de la démocratie et l'une des nombreuses possibilités de mobilisation au sein d'un syndicat de taille. Des milliers de membres seront présents pour s'informer et donner la possibilité au syndicat de prendre le pouls de sa base.



OGB♦L

Generalversammlungen

März 2003

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
01.03.	Freitag	17.00	Bergem/Steinbrücken	Centre Culturel	Bergem	René Pizzaferrri
01.03.	Freitag	19.30	Mensdorf	Café Elite	Roodt-Syre	Romain Clees
01.03.	Samstag	17.00	Düdelingen	Maison Syndicale	Düdelingen	John Castegnaro
06.03.	Donnerstag	19.00	Walferdingen	Centre Prince Henri	Walferdingen	René Pizzaferrri
07.03.	Freitag	17.00	Bergem/Steinbrücken	Centre Culturel	Bergem	Romain Daubenfeld
07.03.	Freitag	19.00	Mensdorf	Café Elite	Roodt/Syre	Romain Clees
07.03.	Freitag	19.00	Sanem	Café du Centre	Sanem	John Castegnaro
08.03.	Samstag	18.00	Bonnevoie	Casino Syndical	Bonnevoie	Jean-Claude Reding
08.03.	Samstag	18.00	Ettelbrück	Hôtel de Ville	Ettelbrück	Véronique Eischen
08.03.	Samstag	19.30	Larochette	Bistrot de la Gare	Medernach	Alex Teotonio
12.03.	Mittwoch	19.00	Hüncheringen	Centre culturel	Hüncheringen	André Sowa
14.03.	Freitag	19.00	Beles	Café Boulevue	Metzerlach	Jean-Claude Reding
14.03.	Freitag	19.00	Diekirch	Café du Pont	Gilsdorf	Marie-Thérèse Sannipoli
14.03.	Freitag	18.30	Esch-Sauer	Hôtel Beau Site	Esch-Sauer	Frank Arndt
14.03.	Freitag	20.00	Niederkerschen	Hall 75	Niederkerschen	Tom Jungen
14.03.	Freitag	19.00	Önnersauer	Hôtel-Restaurant "Chez Jean"	Born	Danièle Nieves
14.03.	Freitag	19.00	Petingen	Centre "A Rousen"	Petingen	Robert Racké
14.03.	Freitag	19.30	Wecker	Café Speck	Wecker	Romain Clees
15.03.	Samstag	19.00	Bissen	Café Adam	Bissen	Michel Schaul
15.03.	Samstag	16.00	Differdingen	Gewerkschaftsheim	Differdingen	Lucien Lux
15.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hôtel Kickert	Mettendorf	Jean-Claude Reding
15.03.	Samstag	19.00	Hosingen	Café des sports	Hosingen	Frank Arndt
15.03.	Samstag	19.00	Mertzig-Feulen	Café Marso	Mertzig	Marie-Thérèse Sannipoli
15.03.	Samstag	17.00	Niederanven	Brasserie Andethana 2000	Senningen	Romain Binsfeld
15.03.	Samstag	12.00	Preitzerdaul	Pallerstuff	Niederpallen	Tom Jungen
15.03.	Samstag	19.00	Wasserbillig	Centre culturel	Wasserbillig	John Castegnaro
20.03.	Donnerstag	19.00	Monnerich	Centre Arthur Thinnés	Monnerich	John Castegnaro
21.03.	Freitag	19.30	Hobscheid	Centre polyvalent	Hobscheid	Romain Daubenfeld
21.03.	Freitag	19.00	Linger	Centre polyvalent	Linger	Roby Fehlen
21.03.	Freitag	19.00	Mamer	Café "Am Duerf"	Mamer	Tom Jungen
21.03.	Freitag	19.00	Mersch	Blannenheem	Bergbach	Carlos Pereira
21.03.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hôtel Simmer	Ehnen	Romain Clees
21.03.	Freitag	19.00	Oberkerschen	An der Béierkescht	Oberkerschen	Armand Drews
21.03.	Freitag	18.30	Rümelingen	Café "am Heim"	Rümelingen	John Castegnaro
22.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Eifler-Hof	Ferschweiler	Romain Binsfeld
22.03.	Samstag	18.00	Junglinster	Euro Hôtel	Gonderingen	René Pizzaferrri
22.03.	Samstag	17.00	Remich	Aal Schoul	Remich	Marie-Thérèse Sannipoli
22.03.	Samstag	19.30	Vianden	Saal Beesling Larei	Vianden	Jean-Claude Reding
27.03.	Donnerstag	18.00	Rodingen	Centre Culturel	Rodingen	John Castegnaro
27.03.	Donnerstag	18.30	Soleuvre	Café Boulevue	Metzerlach	Carlos Pereira
28.03.	Freitag	19.00	Clemency	Salle des Fêtes	Clemency	Léon Jenal
28.03.	Freitag	19.00	Mondorf	Centre "Maus Ketti"	Bürmeringen	John Castegnaro
28.03.	Freitag	19.00	Strassen-Bartringen	Restaurant la Cime	Strassen	Romain Daubenfeld
29.03.	Samstag	19.00	Clervaux	Café des Sports	Clervaux	Pit Schreiner
29.03.	Samstag	19.00	Echternach	Maison des Oeuvres (Vereinshaus)	Echternach	J.-C. Reding
29.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Casino	Wellen	Marie-Thérèse Sannipoli
29.03.	Samstag	16.00	Leudelingen	Café "Beim Karin"	Leudelingen	Tom Jungen
30.03.	Sonntag	17.00	Befort	Hôtel Binsfeld	Befort	Romain Clees

Centrale Régionale Centre Nouveau service d'informations juridiques de l'OGB♦L

- ♦ Vous avez des problèmes de voisinage ?
- ♦ Vous avez un problème avec un contrat de vente relatif à du mobilier, ou d'un immeuble ?
- ♦ Vous avez un problème avec votre crédit ?
- ♦ Vous avez eu un accident de la route et vous ne savez pas à qui vous adresser ?
- ♦ Vous avez besoin d'informations juridiques en ce qui concerne les matières du droit civil, du droit pénal, du droit de famille, etc..?

N'hésitez pas à nous contacter

Ce nouveau service fonctionne sur rendez-vous depuis le **7 février 2003**

A ces fins, vous pouvez contacter notre centrale régionale du Centre
19 rue d'Eprenay à Luxembourg - tél.: 49 60 05-20

Déclarations d'impôts

Comme les années précédentes, l'OGB♦L vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôts.

Dans le but de faciliter notre organisation de rendez-vous et afin de vous éviter de longues attentes au téléphone, nous vous saurions gré de bien vouloir compléter le formulaire ci-dessous et de nous le retourner dans les meilleurs délais.



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

Nom: Prénom:

Adresse:

Localité: Pays:

Téléphone: privé: travail:

Date de naissance: marié(e)*: oui non

Nombre d'enfants:

Nombre des déclarations d'impôts:

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

Veillez me contacter avant de fixer un rendez-vous

* cocher la case correspondante

Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière



L'OGB+L offre à ses membres depuis toujours une multitude de services dans différents domaines. C'est à ce titre qu'en 1997 nous avons signé un accord de partenariat avec la mutuelle M.G.T.L, affiliée aux Mutuelles de France.

Dans le souci de répondre au mieux à vos attentes et à vos besoins en matière de protection sociale, M.G.T.L vous propose aujourd'hui une nouvelle offre mutualiste "SANTÉ-PREVOYANCE" spécialement créée pour votre statut de Frontalier.



Vous êtes intéressé :

il suffit de retourner le coupon réponse
ci-dessous dûment complété à
M.G.T.L - BP 90 - 54190 VILLERUPT

Vous avez des questions :

n'hésitez pas à contacter un(e) des
conseiller(e) mutualiste M.G.T.L au
03 82 89 20 03

COUPON RÉPONSE À RETOURNER À : M.G.T.L - BP 90 - 54190 VILLERUPT
Je souhaite recevoir le document "Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière"

Régime Local Régime Général

Mr Mme Prénom

Adresse

Code postal Ville

Rumänien neu entdecken!

Urlaub an der Schwarzmeerküste

14 Tage **ab 827.-** €/Person

Strand und Meer

Mamaia / 14 Tage HP

im Hotel Club Majestic***(*) inkl. Flüge

ab 827.- €

Venus/Neptun / 14 Tage HP

im Hotel Carmen*** inkl. Flüge

ab 853.- €

Kuren

Kurort Eforie Nord / 14 Tage HP

im Hotel Britannia***(*) inkl. Flüge

ab 906.- €

Wellnessbehandlungen

(Thalassotheapie, Gérovital, Boicil Forte)

ab 85.- € / Woche



**Nonstop-Flug
ab Luxemburg
vom Mai bis September**



Voyages ATOL



City Center VOYAGES FLAMMANG

1, rue du Commerce • L-3450 Dudelange • Tel.: 52 52 80 • Fax: 52 52 88

e-mail: dudelange@flammang.lu

LE MOT MYSTÉRIEUX

CRUCIFÈRE	▼	MAGISTRAT ROMAIN	▼	INUIT	▼	PANORAMAS	▼	SAISONS
INCROYABLE		JEU	4	ORGANISATION EUROPÉENNE		SÉRIE AU LOTO		
▶	7	▼		▼		▼		▼
ARME À FEU	▶						10	
PETIT CUBE								
▶		MISÈRE	▶			8		
		IRRITÂT						
MONNAIE À SOFIA	▶	▼		BRANCHÉ	▶		À VERSE (A...)	
BILLETS DE LOTERIE				ARBRE				
▶				▼	1		▼	GRAND SUCCÈS
RELATA	▶			9		INTERJECTION	▶	▼
PRÈS DE						ENVELOPPER		
▶			TROMPERAI	▶		▼	2	
			EXTRÉMISTE					
D'UNE DOUCEUR HYPOCRITE	RÉCLAME	▶	▼		SORTI	▶		
	ATOMES				PAYS			
▶	▼				▼			INSTRUMENTS DE DESSIN
DOIGT	▶		6				APPARU	▼
LIBERTAIRE								
▶	3			BRIDE	▶		▼	
UNITÉS GRECQUES	▶		5					

A gagner:

1^{er} prix : 1 réveil électrique

2^e prix : 1 radio

3^e prix : 1 calculatrice

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 mars 2003 à :

OGB♦L

Service Information et Presse

B.P. 149

L-4002 Esch/Alzette

Si nous recevons plus de réponses correctes que de prix mis en jeu, les gagnants seront départagés par un tirage au sort.

Le mot mystérieux et les noms des trois gagnants seront publiés dans notre prochain numéro.

Les prix peuvent être retirés à la Centrale de l'OGB♦L à Esch/Alzette (bd. Kennedy) auprès de M. Albert Hirtz.

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

IV/81 © HACHEL INT

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

10

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 10 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 10 differences between the two drawings

Encuentra las 10 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 10 Punkten. Welche ?



01/2003 - Solution : DESINVOLTE

Rouyer Gérard, Etain (F), 1^{er} prix
Sorèze Lysiane, Luxembourg (L), 2^{ème} prix
Gillardin Gilles, Lamorteau (B), 3^{ème} prix



KREUZWORTRÄTSEL

Hauptbelebungszeit	Gewichtseinheit	Bergstock in Graubünden	griech. Philosoph der Antike	Hochschulfach	griech. Philosoph † 1804	griechisches Fabelwesen	spanischer Politiker † 1900	Kampfsportart
griechischer Gott der Künste				6				
	1		schiller, kurzer Ruf	Indianer in Südamerika		7	hoch, starkleuchtend	Kiz-Z. Bayreuth
Fahrstuhl		an Stelle von			Erinnerung		Gehirndienst d. af. Sozialisten	9
				großherzig	Bereich			
Fürstentum am Mittelmeer		deutscher Dichter † 1902		Firma ins Leben rufen				4
Austrag einer Notlage	Polizeigewahrsam (Kv.)	neu-indische Sprache			3	Abschiedsgruß	geschriebenes Holz	Kleinod (frenz.)
					Buch der Bibel		steifer Hut	
	5		ein Cocktail		Kraft			2
scharfes Gewürz	Abb. im Umbau		Verkaufshäuschen				Abb.: Science-Fiction	Initiale Petrus
einstufig								8
englische Dyrastie					Geduld, Milde, Güte			

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

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. März 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.

10

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

SOLUTION

AUFLÖSUNG

ANSWER

SOLUCIÓN



	A	M		T	A		M
H	A	N	S	E	D	E	M
M	A	T	T	U	L	T	R
P	A	E	T	N	A	S	E
K	E	F	I	R	S	G	O
R	R	E	T	W	A	U	N
R	E	S	E	R	V	I	E
E	A	R	G	A	T	A	G
K	O	K	A	E	E	N	O
E	T	K	U	N	S	T	I
K	O	D	E	X	E	I	N
O	R	K	A	K	L	E	E

EISKANAL

01/2003 Lösung Kreuzworträtsel: EISKANAL

Spiroux René, Dudelage
Jaeger Mathias, Diekirch
Hellers Raymonde, Uebersyren

1. Preis
2. Preis
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 Jeblick Viviane		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 69-0

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 email : ogbl@wanadoo.fr 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 et jeudi : 15.30 - 17.00 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