



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - März 2004 - N°3



Vor wichtigen
Entscheidungen



Le ras-le-bol des employés de banques

(Page 8)

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Vor wichtigen Entscheidungen

7



E Schlag an d'Gesicht

Avant-projet de loi en matière d'invalidité

8



Renouvellement de la CCT Banques

Ras-le-bol syndical

9



Point de vue

Marché de l'emploi: un plan d'action global s'impose

14



Quid des spécificités du Luxembourg ?

Prise de position commune de l'AK et de la CEPL quant au rapport de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi

25



Du nouveau dans les entreprises

Tréfileries, Nettoyage, Sécurité privée, Chimie, ACAL

31



IFES

Calendrier de formation 2004

42



Immigrés

Un festival pour la démocratie et contre le terrorisme



NOM WANTERSPORT KËNNT A WICHTEGEN DOSSIEREN TROTZDEM KENG BEWEGUNG ERAN



MAT BESTËMMEN WOU ET HIGEET...

AN D' STEIER FEST AN DER HAND!

OGBL GENERALVERSAMMLUNG
25 JOER
OGBL



... MIR WËSSE WOU ET HIGEET

Vor wichtigen Entscheidungen !

Ja, auch die Parlaments- und Europawahlen gehören zu den wichtigen Entscheidungen, weil sie darüber befinden, welche Parteien koalitionsfähig sind, um das Land in den nächsten fünf Jahren zu regieren. In einer Zeit des so genannten Umbaus, insbesondere jenem der Sozialkultur, ist es nicht unwichtig, wie die Kräfteverhältnisse zukünftig aussehen und ob das soziale Luxemburg, das "Modell Luxemburg" zukunftsfähig ist oder nicht. Aber noch vor den Parlamentswahlen stehen Entscheidungen an.

Zerschlagung des Invalidengesetzes

Jahrelang hat der OGB♦L gestritten, damit ein neues Invalidenrentengesetz die Menschlichkeit in den Vordergrund stellt. Bürokratische und komplizierte unsoziale Abläufe hatten meistens zur Folge, dass potenzielle Invalidenrentenantragsteller nach Monaten ohne Einkommen aufgaben, weil sie finanziell am Ende waren. Dieser Absturz in die Armut und die Ausgrenzung sollte durch das neue Gesetz vom 25. Juni 2003 verhindert werden. Sollte, weil die staatliche Bürokratie dies nicht will und die Arbeitgeber ihre Verantwortung bei der internen Reklassierung nicht übernehmen wollen. Also wieder Schikanen, Arbeitslosigkeit statt Invalidität und überlange, unmenschliche Prozeduren, welche die Antragsteller zur Aufgabe zwingen. Die Politik brüstet sich, die Zahl der genehmigten Invalidenrenten sei um die Hälfte gekürzt worden. Dies doch vor allem, weil der medizinische Kontrolldienst jeden Zweiten als arbeitsfähig deklariert.

Der OGB♦L hat zum Widerstand aufgerufen und den Staatsminister aufgefordert, dieses Dossier einmal mehr zur Chefsache zu machen. Umso mehr, weil die so genannten "Verbesserungsvorschläge" des Arbeits- und Sozialministers nicht das Gesetz verbessern, sondern die

Situation nutzen wollen, um Verschlechterungen beim Krankengeld vorzunehmen.

Steigende Arbeitslosigkeit

Die letzten Angaben unterstreichen, dass die Arbeitslosenrate in Luxemburg bei 4,5 % angelangt ist. Das sind im Januar 9.113 menschliche Dramen, hinzu kommen rund 3.000 Menschen, die in den so genannten Beschäftigungsinitiativen vorübergehend eine Beschäftigung gefunden haben und eine unbekannte Zahl an Grenzgängern.

Wir erinnern uns an die Entlassungswellen bei Villeroy&Boch, bei der Cepal, aber auch weitere Entlassungen beziehungsweise Personalabbau in anderen Betrieben.

Die Angst vor der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Darum hat der OGB♦L einmal mehr und unmissverständlich gefordert, dass die absolute Priorität der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung gehört. Diese ist aber nicht mit Sonntagsreden zu erreichen, auch wenn einzelne Minister - darunter der Staatsminister - dabei sind ihren Wortgebrauch der Situation anzupassen. Arbeitszeitverkürzung als Alternative zu Entlassungen, bleibt für die Politik weiterhin ein Tabuthema, beziehungsweise überläßt man den Sozialpartnern das Ausarbeiten einer gangbaren Lösung, wohl wissend, dass auch für das Patronat Arbeitszeitverkürzung ein Tabuthema bleibt.

Wie schlimm muss die Situation noch werden, damit im Interesse der betroffenen Menschen gehandelt wird, respektive den jungen Menschen Perspektiven eröffnet werden?



John Castegnaro
Präsident

Die Debatte im Parlament über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer war streckenweise utopisch und heuchlerisch. Wie kann man Arbeitslosigkeit wirksam bekämpfen, wenn man gleichzeitig das Rentenalter erhöht und Antikumul-Bestimmungen auflöst? Weil die OECD oder die EU-Kommission es so wollen? Das ist doch kein Argument, sondern einmal mehr der Versuch das Gespenst der Rentenmauer in den Vordergrund zu rücken.

Wachsende Arbeitslosigkeit und die Art und Weise, wie das Problem angegangen wird, beinhalten das Risiko der Fremdenfeindlichkeit und riskieren eine Fraktur innerhalb unserer Gesellschaft und sogar innerhalb der Familien zu provozieren: Streit zwischen jenen, die Arbeit, sichere Arbeitsplätze haben und jenen, die Zukunftsängste haben und das Risiko der Ausgrenzung laufen.

Kyoto, Kompetitivität und Stahlindustrie

Hier stehen kurzfristig wichtige Entscheidungen an, die den politischen Wahlkampf und wahrscheinlich auch die Koalitionsverhandlungen beeinflussen und markieren werden. Zwänge seitens der EU-Politik und ihren Auflagen stellen unser Land immer mehr vor die Frage des "choix de société". Im Endeffekt gilt es herauszufinden, ob die Weichenstellung durch diverse politische und wirtschaftliche Entscheidungen, das Zweiklassensystem wieder einführen wird.

Die mit Kyoto verbundene Frage, welche Umweltpolitik in Luxemburg notwendig oder zumutbar ist, wird geführt werden. Dies gilt auch für die Studie über das so genannte "Integrative Verkehrs- und Landesplanungskonzept".

Zur Zeit kaum durchschaubar und erklärbar, geht es bei diesen Fragen, an die Fundamente des (Sozial)Staates. Die Kyoto-Diskussion, das sind u.a. rund 10.000 Arbeitsplätze in der Industrie. Diese Tatsache sollte genau so wenig als Erpressung dienen, als die Warnung an die Gewerkschaften, dass Arbeitszeitverkürzung sowie hohe Lohn- und Sozialkosten eine Delokalisierung von Betrieben zur Folge haben könnten und Luxemburg uninteressant für neue Investoren machen werde. Sollten die Diskussionen auf dieser Ebene geführt werden: na dann, armes Luxemburg.

Dann soll die Stahlindustrie in Luxemburg fit für die Zukunft gemacht werden, durch Investitionen, Erhöhung der Stahlproduktion von 2,7 auf 3 Millionen Tonnen pro Jahr... und durch Stellenabbau! Gerüchte und Spekulationen laufen seit Wochen, die Stahltripartite, die endlich am 8. April 2004 stattfindet, soll Klarheit über das Ausmaß der ARCELOR-Studie liefern. Die Politik und die Gewerkschaften werden gefordert sein. Letztere haben Erfahrung und in einem Satz sei gesagt: Wir wollen eine lebensfähige und zukunftssträchtige Stahlindustrie, deren Profil in der Stahlindustrie und gemäß dem Luxemburger Modell gestaltet wird. Wir wehren uns gegen Entlassungen, Lohnabbau und Ersatzinvestitionen.

Dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisations- und Mobilisierungsgrad zum Erfolg führt, haben die Kollektivvertragsverhandlungen im Spitalsektor gezeigt. Eine ähnliche Machtprobe findet zur Zeit im Konflikt im Bankensektor statt. Legitimiert durch den durchschlagenden Erfolg seiner Protestmanifestation vom 18. März im hauptstädtischen Cercle wird der OGB♦L auch diesen Kampf durchstehen.

Bis zu den Wahlen und auch darüber hinaus, erwarten uns spannende Wochen. Der OGB♦L weiß, was er will!

Tagung der OGB•L Exekutive

Priorität der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

In ihrer Sitzung vom 8. März 2004 beschäftigte die OGB•L Exekutive sich vordergründig mit den besorgniserregenden Zahlen des Arbeitsmarktes.

Besonders das starke Ansteigen der Arbeitslosigkeit, die bereits im Januar dieses Jahres die 4,5% Grenze erreicht hat, bereitet der Exekutive Sorgen. Wenn auch ein saisonbedingter Rückgang im Frühjahr zu erwarten ist, darf die Entwicklung nicht darüber hinweg täuschen, dass die vom Arbeits- und Beschäftigungsminister und dem Statec gemachten Prognosen früher als erwartet übertrffen wurden. Die Exekutive bedauert, dass die Politik bislang die Priorität nicht erkannt hat und keine konkreten Initiativen zum Erhalt und der Schaffung von Arbeitsplätzen vorgestellt hat, es sei denn das umstrittene Gesetzesprojekt über den "chômage social", das die legale Basis für das Funktionieren der Beschäftigungsinitiativen legen soll, aber auf allgemeine Ablehnung stößt. Arbeitszeitverkürzung, der progressive Vorruhevorstand und andere Formeln, die Arbeitsplätze garantieren könnten, bleiben nach wie vor Tabuthemen.

Auch bei den Konkursen bestätigt sich der steigende Trend: Anfang März waren bereits 114 Konkurse erfasst mit 234 Betroffenen (89 Einheimische und 145 Grenzgänger).

Tripartite, Kyoto und Kompetitivität

Ein weiteres Thema der Exekutive war der ausführliche Bericht des OGB•L-Präsidenten über die Sitzungen der Tripartite, die sich mit der Erstellung eines nationalen Aktionsplanes zur Verbesserung der Kompetitivität keine einfache, wenn auch dringend notwendige, Aufgabe gestellt hat. Die Gewerkschaften und die Berufskammern der Arbeitnehmer werden die Ausarbeitung des vorgesehenen Aktionsplanes mitgestalten, der keinesfalls zu einem Instrument des Sozialabbaus werden darf.

Die Exekutive begrüßt, dass die Vorbereitungsarbeiten mit dem Einsetzen eines Observatoriums zur Erfassung und Berechnung der Konkurrenzriterien, mit der Wahl eines ausländischen Spezialisten in der Person eines Wissenschaftlers und Forschers, der Ernennung eines Begleitkomitees bestehend aus Mitgliedern der Tripartite sowie anderen Begleitstrukturen, angelaufen sind.

Stahltripartite

Die Exekutive begrüßt, dass am 8. April endlich die Stahltripartite tagen wird. Da seit Wochen die Gerüchteküche brodelnd und durch die vielen Unklarheiten im Umfeld der Studie über die Kompetitivität des Stahlproduzenten, Ängste bei den betroffenen Stahlarbeitern geschürt werden, muss endlich Klarheit im Sinn und Geist des Modells Luxemburg geschaffen werden.

8. März: Internationaler Frauentag

Für den OGB•L bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen das vorrangige Ziel. Solange in Luxemburg die Benachteiligung von Frauen in politischen und gesellschaftlichen Prozessen weiter besteht, bleiben Frauenfördermaßnahmen erforderlich. Die Exekutive begrüßt, dass die Anzahl der weiblichen Mitglieder im OGB•L ständig wächst und erinnert in diesem Zusammenhang an den großen Anteil an Kandidatinnen und gewählten Personalvertreterinnen bei den Sozialwahlen im November 2003.



Conférence de presse de l'OGB♦L au sujet de l'avant-projet de loi en matière d'invalidité professionnelle

"E Schlag an d'Gesicht"

Alors que depuis des mois, l'OGB♦L revendique une amélioration de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle dans l'intérêt des concernés, des modifications de loi ont été récemment soumises aux partenaires sociaux par les représentants du gouvernement, sans concertation préalable.

Comme le texte proposé stipule une détérioration des prestations sociales, une régression des acquis sociaux voire même une abrogation de certains droits de l'assuré et qu'il est contraire aux accords conclus lors des réunions de la Tripartite, l'OGB♦L s'est adressé au Premier ministre en lui demandant d'intervenir pour amender d'urgence la version existante de l'avant-projet de loi (texte ci-dessous).

La prise de position intégrale de l'OGB♦L sur l'avant-projet de loi sus-mentionné est disponible au Secrétariat social de l'OGB♦L au tél. 54 05 45-274.



[...] Monsieur le Premier ministre,

Comme suite à l'entrevue que vous nous aviez accordée, le 27 janvier 2003 pour discuter les problèmes relatifs à la mise en vigueur de la loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et comme suite à notre courrier du 19 février 2003, vous nous avez fait part le 7 avril 2003 que le ministre du Travail et de l'Emploi et le ministre de la Sécurité sociale travailleraient de concert sur une amélioration de la loi.

Les deux ministres concernés nous avaient promis une réunion pour le mois de juillet 2003, ensuite pour le mois de septembre 2003. Finalement cette réunion avait lieu le 11 février 2004.

Dans cette réunion un avant-projet de loi modifiant certaines dispositions légales en vue d'un aboutissement positif dans l'intérêt des travailleurs concernés a été présenté aux participants.

Ce document ne contient non seulement les mesures destinées à amender la loi précitée, mais aussi des mesures qui avaient été retenues par le comité de coordination tripartite dans ses réunions des 17 et 24 novembre 2003.

L'OGB♦L a pris position et a souligné son opposition à différents changements proposés qui n'ont jamais été retenus dans cette forme dans une réunion de concertation et qui faisaient partie d'une discussion plus large relative à l'abolition de la différence de traitement entre les statuts d'ouvriers et d'employés. L'OGB♦L a aussi relevé différents points discutés dans des réunions préparatoires qui ne se retrouvent pas dans le projet. Ces points concernent : le flux d'information à destination des assurés, le suivi des décisions du médecin du travail et le changement de l'article 187.

Malheureusement nous avons dû constater, lors de la réunion du 11 mars 2004 que le gouvernement entend scinder le projet pour ne faire avancer que la partie assurance maladie.

Nous protestons par la présente contre cette façon d'agir et nous vous demandons que les discussions reprennent dans l'esprit de l'accord tripartite du 3 mai 1998 et de l'accord finalisé lors des réunions du 23 mai 2001 et du 25 juin 2001.

Dans l'attente de vous lire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Premier ministre, l'expression de notre haute considération. [...]

Ras-le-bol syndical



Afin de réagir contre un patronat (ABBL) préconisant par tous les moyens un résultat zéro, le syndicat Banques et Assurances de l'OGB♦L et le LCGB/SESF avaient invité tous les employés de banque qui rejettent cette attitude destructive à soutenir massivement les efforts des deux syndicats pour une convention sérieuse et juste en participant à la manifestation de protestation du jeudi 18 mars à 18.00 heures au Cercle Municipal à Luxembourg.

Suite au succès fulgurant de cette manifestation de protestation (ils étaient près de 800 employés de banques à avoir suivi l'appel de l'OGB♦L/SBA et du LCGB/SESF !), les deux syndicats continueront leur campagne de mobilisation et n'hésiteront pas à recourir à tous les moyens syndicaux pour défendre les acquis des employés du secteur afin de raisonner l'ABBL et les actionnaires des banques pour faire profiter à bon droit les salariés du fruit de leur travail.

Convention collective des employés de banques

Le 19 mars a eu lieu une nouvelle réunion entre l'ABBL et les syndicats OGB♦L/SBA, LCGB/SESF et l'Aleba.

Lors de cette réunion, les quatre volets suivants ont été abordés: la formation, la classification suivant les fonctions, le temps de travail et la rémunération

OGB♦L/SBA et LCGB/SESF ont à leur grand étonnement constaté que l'Aleba et l'ABBL étaient d'accord sur les trois premiers volets, ce qui est loin d'être notre cas.

1. Concernant la formation : nous avons rappelé notre position d'avoir une formation reposant sur trois piliers:

- a) formation continue qui constitue un droit absolu pour l'employé,

- b) formation de réorientation qui doit faire l'objet d'une co-gestion,
- c) droit individuel à la formation via aménagement de l'horaire mobile et congé sans solde. (conf. Accord UEL signé par l'ABBL).

2. Concernant les fonctions : actuellement les fonctions sont créées et gérées par l'employeur sans concertation aucune avec les partenaires sociaux. Nous exigeons que la création de nouvelles fonctions soit négociée au sein des établissements dans les comités mixtes et, à défaut, dans les délégations du personnel.

3. Concernant le temps de travail : ce volet est indissociable pour nous avec la discussion sur les mesures en vue du maintien de l'emploi. Nous avons proposé une série de mesures concrètes qui ont tout simplement été ignorées. La conclusion du groupe de travail qui, il y a quelques mois, avait été créé afin d'analyser et d'élaborer des mesures concrètes au niveau sectoriel n'a débouché sur rien et n'a en rien rempli son objectif initial de sécuriser les emplois dans le secteur.

4. Concernant la rémunération : c'est le seul point de divergence entre une ABBL qui maintient sa position (-15 % prime de juin et 0.55 % prime de performance) et une ALEBA qui se dit signataire de la convention collective si l'on arrive à maintenir le niveau de la prime de juin et si l'ABBL concède une augmentation linéaire de 0.55 %

OGB♦L/SBA et LCGB/SESF ont rappelé par rapport à ce volet leurs positions, dont notamment les trois principes de base:

1. suppression de la rémunération suivant le système de la performance,
2. maintien de notre revendication sur une augmentation linéaire,
3. maintien de la prime de juin.

Lors de la réunion du 19 mars, l'ABBL a fait semblant de ne plus connaître nos revendications et s'est tournée vers l'Aleba qui semble avoir oublié ses revendications initiales.

En outre, elle a dénigré la manifestation de protestation organisée par nos deux syndicats, en prétendant que les quelque 800 personnes présentes ne représentaient pas l'opinion des employés du secteur bancaire.

Le président de l'Aleba a même qualifié la manifestation de "cirque", ce qui constitue une insulte inqualifiable vis-à-vis des employés qui sont venus défendre leurs acquis.

OGB♦L/SBA et LCGB/SESF vont confirmer à l'ABBL par écrit leurs positions.



Jean-Claude Reding
Secrétaire général

Marché de l'emploi : un plan d'action global s'impose

Les prévisions économiques pour le Luxembourg en 2004 sont en général prudemment optimistes, même s'il est plus que jamais évident que l'évolution de l'activité économique dépend largement de l'évolution au niveau européen et au niveau international, mondial.

Ce qui est cependant très préoccupant est la situation sur le marché du travail. En janvier 2004, 9.113 personnes qui résident à Luxembourg étaient inscrites comme demandeurs d'emploi, cela donne un taux de chômage de 4,5 %. En janvier 2003, s'agissait de 7.537 personnes soit un taux de chômage de 3,8 %, en janvier 2002 de 5.934 personnes soit 3 % et en janvier 2001 de 5.252 personnes soit 2,8 %.

À ces chiffres, il faut encore ajouter 2.988 personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. À noter par ailleurs qu'en janvier 2004, 1.036 frontaliers ont obtenu une attestation E-301 certifiant une rupture de contrat de travail au Luxembourg. L'emploi est en baisse tant dans l'industrie que dans les services financiers.

La situation dans la Grande région est encore plus grave, ce qui accentue la pression sur le marché du travail. Les économistes du gouvernement et les hommes politiques disent que pour inverser la tendance, il faudrait un taux de croissance de 4 %. Ce message est à mettre en relation avec les prévisions de croissance économique qui sont en deçà de ce chiffre pour comprendre que les responsables politiques tablent sur un accroissement du chômage.

À notre avis il ne suffit plus de parier sur la croissance, il faut rapidement mettre en place un plan d'action global qui pourrait comprendre trois grands volets :

- des mesures concernant l'organisation et la réduction du temps de travail
- des mesures visant le maintien de l'emploi, l'encadrement et l'anticipation des conséquences sur l'emploi des restructurations
- la politique de la formation professionnelle initiale et continue.

En ce qui concerne le premier volet, les propositions de l'OGB♦L sont connues depuis longue date. Dans ce domaine, il ne suffit pas de renvoyer la balle aux syndicats et aux organisations patronales. Il nous faut une loi-cadre permettant d'engager une politique négociée de réduction du temps de travail.

Dans le volet maintien de l'emploi, il est nécessaire de mettre de nouveaux droits à la disposition des délégués syndicaux dans le domaine de l'information, de la consultation et de la participation. Cela devrait également intégrer l'institutionnalisation d'instruments comme le bilan social. Mais il s'agira également de mettre à la disposition des syndicats et des employeurs des moyens nouveaux comme le recours à la réduction du temps de travail pour maintenir l'emploi en cas de restructuration, le congé de formation, la possibilité de créer des cellules de reclassement sectorielles, une extension des possibilités en matière de préretraite progressive, une implication plus intensive et active de l'ADEM, non seulement en cas de licenciements collectifs, mais également pour l'accompagnement actif de politiques de restructurations.

Dans ce domaine, les discussions entamées par les organisations patronales et syndicales sont très difficiles et le ministre du Travail doit faire un bilan lors de la prochaine réunion du comité permanent de l'emploi et présenter par après un plan d'action. Il en va de même dans le domaine de la formation où le MENFPS devrait également présenter un plan d'action qui pourrait être discuté au sein du comité consultatif tripartite à la formation professionnelle.

L'échéance électorale ne rendra pas facile ce travail. Il reste néanmoins nécessaire et urgent.

Sidérurgie Asbl**Assemblée Générale**

Avec la création d'Arcelor, fusion entre l'ARBED, ACERALIA et USINOR, une dimension nouvelle tant au niveau européen qu'au niveau national était née. Face à ce nouvel environnement et aux enjeux futurs, les deux syndicats OGB♦L et LCGB ont décidé de réunir leurs forces et de créer, dans le secteur de la Sidérurgie, un front commun pour pouvoir défendre au mieux les intérêts des salariés d'Arcelor. L'association «OGB♦L/LCGB Sidérurgie Asbl», à parité de membres OGB♦L et LCGB, fut ainsi créée en 2002.

Le 2 mars dernier, les membres de l'Asbl se sont réunis pour leur première assemblée générale.

Bien que cette structure soit jeune, des interventions des deux présidents de l'Asbl, Norbert Conter et Nando Pasqualoni, ainsi que du rapport d'activité présenté par les deux secrétaires syndicaux, Alain Kinn (présentant le volet «Sidérurgie»), et Patrick Dury (présentant le volet Périmètre Arcelor), il ressort un bilan positif de la période sous revue, ce qui contribue à la consolider l'Asbl.

La situation actuelle dans les différentes entreprises luxembourgeoises du groupe Arcelor a été également discutée et il apparaît clairement que les prochains mois seront décisifs

pour l'avenir des activités d'Arcelor au Luxembourg. Les membres considérant l'Asbl comme un instrument de 1^{ère} importance face à la globalisation d'Arcelor donnent mission aux administrateurs de l'Asbl, de tout mettre en oeuvre, avec l'appui des deux syndicats, pour défendre les intérêts des salariés dans l'esprit du « modèle luxembourgeois », c'est à dire le dialogue social avec patronat et gouvernement.

C'était là le principal message transmis par l'assemblée.

**PAUL WURTH - Transfert des activités d'atelier****Négociations du volet social clôturées avec succès**

Depuis le début de l'année 2003, Paul Wurth avait informé les partenaires sociaux du projet de transfert d'activités de son atelier de fabrication vers le site de MekanARBED-Dommeldange.

Au cours de différentes réunions de négociations des semaines passées, les syndicats partenaires de l'Asbl Sidérurgie, à savoir, l'OGB♦L et le LCGB, ont pu trouver un accord avec les responsables de Paul Wurth et de l'ARBED concernant les conditions du transfert.

Les partenaires sociaux peuvent ainsi garantir aux 86 salariés transférés le maintien de leur emploi sans aucune détérioration de leurs conditions de travail.

Les partenaires sociaux ont également décidé de la mise en place d'un comité d'accompagnement du transfert qui fera le suivi en détail du transfert et décidera des moyens et mesures nécessaires en cas de problèmes.

L'accord ainsi négocié donne satisfaction aux revendications syndicales à savoir le maintien de l'emploi et la sauvegarde des existences et permettra ainsi d'aborder le transfert dans les meilleures conditions possibles.

Les syndicats contractants OGB♦L et LCGB tiennent à souligner l'importance de la réussite de ce projet pour Paul Wurth et MekanARBED Dommeldange, ainsi que pour les emplois y attachés.

La CMEP à votre service

Centre de Maladie des Employés Privés

Une équipe professionnelle et expérimentée est à votre service. C'est pourquoi la CMEP est à votre service. C'est pourquoi la CMEP est à votre service. C'est pourquoi la CMEP est à votre service.

L'importance de votre carte d'accès

La carte d'accès est votre passeport pour accéder aux services de la CMEP. Elle est essentielle pour garantir votre accès aux soins et services de la CMEP.

Quel est le rôle de la CMEP?

La CMEP est une association à but non lucratif qui a pour mission de défendre les intérêts des affiliés et de leur offrir des services de qualité.

Les affiliés de la CMEP

Les affiliés de la CMEP sont les salariés et les employeurs qui ont adhéré à la CMEP.

Il est important de noter que la CMEP est une association à but non lucratif. Elle ne cherche pas à réaliser de profits, mais à servir les intérêts de ses membres.

Vos représentants à la CMEP

Le conseil d'administration est composé de représentants élus par les partenaires sociaux.

LA DÉLÉGATION

La délégation générale est le président de l'Assemblée Générale, assisté de 11 délégués des salariés et de 11 délégués des employeurs.

LE COMITÉ-DIRECTEUR

Président
 OLIVIER ARMAND, délégué des salariés

Vice-président
 CHRISTIANE BERTRAND-SCHAUL, déléguée des employeurs

Membres affiliés, délégués salariés
 FLORENCE HUBERT, déléguée salariée
 SEYMOUR HUBERT, délégué salarié
 JESSICA LAROCHE, déléguée salariée
 NATHAN LAROCHE, délégué salarié
 THOMAS LAROCHE, délégué salarié

Membres affiliés, délégués employeurs
 CHRISTOPHER CLAUDE, délégué employeur
 SCOTT HARRINGTON, délégué employeur
 THOMAS LAROCHE, délégué employeur
 FLORENCE HUBERT, déléguée employeur

Membres suppléants, délégués salariés
 DE L'ÉTAT, délégué salarié
 HUBERT, délégué salarié
 CHRISTIANE BERTRAND-SCHAUL, déléguée employeur
 HUBERT, délégué salarié
 HUBERT, délégué salarié

Membres suppléants, délégués employeurs
 HUBERT, délégué employeur
 HUBERT, délégué employeur
 HUBERT, délégué employeur
 HUBERT, délégué employeur

Changements importants dans la direction de la Caisse de maladie des employés privés (CMEP)

Suite aux élections sociales de novembre 2003, le Comité-directeur de la CMEP s'est réuni le 20 février pour la constituante. Les mandats de président et de vice-président y ont été conférés à respectivement M. Armand Drews, représentant des salariés et à Mme Christiane Bertrand-Schaul, déléguée des employeurs.

A partir du 1er mars, la direction de la CMEP est assurée par son nouvel administrateur Jean Karen assisté par M. Fred Nilles, administrateur adjoint.

Ci-contre nous reproduisons le nouveau dépliant de la CMEP édité à cette occasion.



Frage an die Regierung**Wo bleibt das Gender Mainstreaming?**

Im Vorfeld des diesjährigen Internationalen Frauentages, hat sich der OGBwL per Pressemitteilung an die Regierung gewendet, um Aufschluss über die Umsetzung des Gender Mainstreaming in unserem Land zu bekommen.

Artikel 2 des Amsterdamer Vertrages besagt, dass die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft ist. Artikel 3 des EG-Vertrages gibt an, dass die Gemeinschaft bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Luxemburg verpflichtete sich somit im Rahmen der E.U., durch die Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags, das Prinzip des Gender Mainstreaming anzuwenden.

Was ist Gender Mainstreaming ?

Fangen wir erst einmal damit an das englische Wort Gender zu erklären. Gender bedeutet Geschlecht und meint das Geschlecht. Die englische Sprache und übrigens auch die französische unterscheiden zwischen „sex“ (sexe), dem biologischen Geschlecht und „gender“ (genre), dem sozialen Geschlecht. Gender beinhaltet, dass bestehende Geschlechterbilder und -rollen eine Vorgeschichte haben und davon ausgehend veränderbar sind, das biologische Geschlecht allerdings nicht.

Nun zu Mainstreaming: dies ist abgeleitet von Mainstream, was übersetzt Hauptstrom heißt. In diesem Fall ist der Hauptstrom die Politik und die Gesellschaft. Mainstreaming will sagen, dass ein bestimmtes Agieren und Denken vom Hauptstrom in Programme und Maßnahmen übernommen



Danièle Nieves
Mitglied des
Geschäftsführenden Vorstandes

und so zu einer Selbstverständlichkeit werden soll. Politik und Gesellschaft sollen also durchdrungen und verändert werden.

Gender Mainstreaming ist dem zu Folge die bewusste Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Sichtweise in alle politischen Prozesse, Entscheidungen und Maßnahmen sowie deren geschlechtsspezifischen Auswirkungen. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen. Die Gleichstellung muss, laut EG-Vertrag, in allen Politikfeldern berücksichtigt werden. Das Gender Mainstreaming sollte sich daher in sämtlichen politischen Konzepten und Maßnahmen wieder finden.

Wie wird Gender Mainstreaming in Luxemburg umgesetzt ?

Wir stellen leider fest, dass unsere Regierung sich mit dem Gender Mainstreaming schwer tut. Uns ist nicht bekannt, dass die Geschlechterfrage als ein wesentliches Kriterium bei der Lösung sozialer, wirtschaftlicher und umweltpolitischer Probleme angesehen wird - mit wenigen Ausnahmen. Und hierzu kann man ohne Scham behaupten, dass die Ausnahmen die Regel bestätigen. Hier und da wird ansatzweise eine Idee lanciert, ein Projekt durchgezogen, eine Informationskampagne gestartet, doch wir können uns des Gefühls nicht erwehren, dass die Herangehensweise an die Gleichstellungspolitik nichts mit Gender Mainstreaming gemein hat und eher konzept- sowie leidenschaftslos ist.

Natürlich birgt das Konzept des Gender Mainstreamings auch Gefahren. Eine davon ist, dass einige behaupten wir bräuchten keine Frauenpolitik mehr, weil Männer schließlich auch ein Geschlecht seien.

Gender Mainstreaming oder Frauenpolitik ?

Richtig ist, dass Gender Mainstreaming ein Weg ist, die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Es kann allerdings die spezifische Gleichstellungspolitik und deren Mechanismen nicht ersetzen und macht diese auch nicht überflüssig. Gender Mainstreaming und spezifische Gleichstellungs- sprich Frauenpolitik müssen solange parallel praktiziert werden, bis es in der gesamten Gesellschaft einen tatsächlichen Konsens bezüglich der Gleichstellung, demnach der Geschlechter gibt. Es handelt sich also um zwei unterschiedliche Instrumente mit denen das gleiche Ziel angestrebt wird.

Um andauernde und nachgewiesene strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen, bleiben Frauenfördermaßnahmen unwiderleglich erforderlich. Der OGB♦L hat dies erkannt und hält an seinem Frauenförderprogramm fest. Und dies mit großem Erfolg für die Frauen in der Gewerkschaft und für die Gewerkschaftsbewegung im großen Ganzen. Die Anzahl weiblicher Mitglieder wächst ständig und wir erinnern an dieser Stelle an den Anteil weiblicher Kandidaten und vor allem an die hohe Anzahl an weiblichen Gewählten bei den vergangenen Sozialwahlen.

Für die Zukunft !

Da die luxemburgische Regierung sich durch das 4. europäische Aktionsprogramm zur Chancengleichheit und dem Amsterdamer Vertrag verpflichtet hat, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen, fordern wir einen jährlichen Umsetzungsbericht. Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte

Statistiken bilden die Erfassungsgrundlage von Themenfeldern und Bereichen, die Frauen und Männer unterschiedlich betreffen, in denen sowohl Ressourcen als auch Macht und Informationen zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt sind, daher ist es wichtig eine konsequente geschlechtsspezifische Datenerhebung und -auswertung vorzunehmen.

Es wäre des Weiteren auch nicht unsinnig wenn alle Abgeordneten an Gendertrainings teilnehmen würden, um sich Geschlechter- und Gleichstellungspolitik als Wissensgebiet anzueignen. So kann ein qualifiziertes Beurteilungsvermögen in punkto geschlechtsspezifische Auswirkung politischer Maßnahmen erreicht werden.

Wir hoffen, dass wir der nächsten Regierung am nächsten Internationalen Frauentag eine bessere Note in Sachen Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik geben können, diese Regierung hat allenfalls eine „Genügend“ verdient.



CEPL/AK : prise de position commune

Le rapport de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi ignore certaines spécificités du Luxembourg



Dans une prise de position commune, la Chambre de Travail, la Chambre des Employés Privés, l'**OGB•L** et le LCGB se prononcent sur le rapport de novembre 2003 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) « Vieillesse et politiques d'emploi - Luxembourg ».

Le taux d'emploi : instrument inadapté au marché de l'emploi luxembourgeois

Le rapport de l'OCDE critique avant tout une « culture de retraite précoce de l'activité » qui mène à de faibles taux d'emploi (environ 25 %) des travailleurs âgés de 55-64 ans au Luxembourg et qui éloigne le Luxembourg des objectifs de la Commission européenne en matière de taux d'emploi (50 % pour les travailleurs âgés de 55-64 ans en 2010).

Les auteurs de la prise de position commune tiennent à relever que le taux d'emploi constitue un outil statistique qui n'est pas du tout adapté à la réalité du marché de l'emploi luxembourgeois puisqu'il s'agit d'une approche purement nationale. En effet, le taux de l'emploi ne tient pas compte des dizaines de milliers de frontaliers qui travaillent au Luxembourg.

La retraite précoce justifiée d'un point de vue social

En ce qui concerne la « culture de retraite précoce » critiquée par l'OCDE, le recours aux différents instruments cités par le rapport (préretraite, pension d'invalidité et retraite anticipée) est loin d'être arbitraire. Au contraire, il est soumis à des conditions de stage d'assurance très strictes.

Aussi paraît-il difficile de justifier d'un point de vue social des restrictions à ces mécanismes dont profitent surtout des personnes ayant connu une longue carrière d'assurance dans des conditions de travail souvent pénibles.

Au reste, vu le nombre limité de personnes bénéficiaires de la préretraite (environ 1.200 employés et ouvriers en fin 2002), l'abolition de la préretraite n'apporterait qu'une augmentation minime du taux de l'emploi. En outre, la préretraite constitue un instrument datant de la crise sidérurgique et sa création tout comme sa continuation font l'objet d'un consensus national au Luxembourg.

En ce qui concerne plus particulièrement la pension d'invalidité, force est de constater que l'interprétation plus restrictive des critères d'obtention depuis 1997 a mené à une réduction sensible du nombre total des pensions d'invalidité. Les requérants n'obtiennent plus la pension d'invalidité s'ils sont inaptes pour leur dernier poste, mais uniquement s'ils sont inaptes pour tout poste de travail.

Si tous les bénéficiaires d'une pension d'invalidité occupaient un emploi, on augmenterait certes sensiblement le taux d'emploi. Il est toutefois plus probable que ces personnes seraient dans l'impossibilité de trouver un emploi et rejoindraient les rangs des chômeurs.

Pour une prolongation volontaire de la vie active

Sans vouloir mettre en cause les possibilités de retraite précoce, les auteurs de la prise de position commune se montrent favorables à une prolongation de la vie active, eu égard notamment à l'augmentation de l'espérance de vie et de l'entrée, en général, plus tardive sur le marché de travail.

Cette prolongation de la vie active doit toutefois se faire de manière volontaire et uniquement si les conditions de travail sont adaptées aux besoins spécifiques des travailleurs âgés. Il faut en effet, et d'ailleurs pas seulement à l'égard des travailleurs âgés, améliorer la qualité de l'emploi au Luxembourg, notamment au vu de l'augmentation préoccupante des maladies psychosomatiques et de la consommation de médicaments liés au système nerveux.

Dans cette optique, le Gouvernement devrait également procéder à une réforme des mécanismes peu utilisés visant à concilier une retraite progressive avec un emploi à temps partiel, ce qui permettrait d'alléger la charge de travail de ceux qui ne sont plus aptes à accomplir une tâche à plein temps. Il apparaît également nécessaire de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs âgés. Une formation continue adéquate faciliterait leur maintien sur le marché du

travail. On note en effet une baisse du taux de participation aux activités de formation professionnelle à partir de 45-50 ans.

Éliminer les barrières à l'emploi féminin

Le taux d'emploi des femmes âgées est en grande partie responsable du faible taux d'emploi général des travailleurs âgés. Pour une large majorité des femmes inactives (de tous les âges), l'inactivité est liée à des responsabilités familiales. Ce pourcentage est atypiquement élevé au Luxembourg par rapport à la moyenne de l'OCDE.

Par conséquent, il faut renforcer les efforts entamés afin de permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale. Si le nombre d'infrastructures d'accueil des enfants a sans doute augmenté depuis un certain nombre d'années, il n'en reste pas moins que l'accès à ces infrastructures doit être garanti également aux ménages moins aisés ainsi qu'à ceux dont les horaires de travail sont peu compatibles avec les heures d'ouverture normales de ces structures de garde.

L'intégralité de la prise de position se trouve sur www.cepl.lu et sur www.ak-l.lu.



C'est avec une grande tristesse que nous avons appris que notre collègue Théo Wiltgen, Directeur de la Chambre des Employés Privés s'est éteint dans la matinée du 3 mars 2004, suite à une grave maladie.

Depuis son entrée en fonction à la CEPL en 1970, Théo a consacré sa vie professionnelle à la défense des intérêts des employés privés. Ses connaissances profondes du monde politique, économique et social ont fait de lui un interlocuteur incontournable.

Nous conserverons de lui un souvenir ému empreint de sa grande jovialité.

Nous tenons à exprimer nos sincères condoléances à son épouse, à ses enfants et à toute sa famille.

Anrecht auf theoretische Ausbildung



Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich unter anderem mit dem neuen Schulgesetz.

Allgemein wird begrüßt, dass endlich eine gesetzliche Basis geschaffen wurde, nur gilt es die jetzt auch in die Praxis umzusetzen.

Auf zwei Punkte will die Arbeiterkammer aber speziell hinweisen:

1) Dass ein „Schüler“, der am Ende seiner obligatorischen Schulzeit nicht weiter zur Schule geht, keine Lehre beendet und auch sonst nicht ins Berufsleben eintritt, dass dieser „Schüler“ das Statut eines Auszubildenden erhalten soll, wirft einige Fragen auf.

Wie, wo und von wem wird dieser „Schüler“ ausgebildet und hat er Recht auf die gleiche Ausbildungsentschädigung wie jene Schüler in der Erstausbildung?

Verliert aber die eigentliche Ausbildung nicht an Attraktivität wenn parallel ein System besteht, das die gleiche Entschädigung bietet ohne sich um eine Lehrstelle bemühen zu müssen?

2) Die Arbeiterkammer setzt sich dafür ein, dass jeder Schüler, der eine Lehrstelle hat auch Anrecht auf theoretische Ausbildung hat. Wird die aber in einer Luxemburger Schule wegen zu hohem Kosten- und Personalaufwand bei zu geringer Nachfrage (mindestens 10 Schüler pro Klasse) nicht angeboten, so müsse dieser Schüler die Möglichkeit erhalten, um seiner schulischen Ausbildung im Ausland nachkommen zu können.

Kein drittes Vorschuljahr

Einige Bemerkungen hat die Arbeiterkammer auch zu den neuen Bestimmungen zur Organisation des Vorschul- und Primärschulunterrichtes. Zum Beispiel, dass der „Précoce“-Unterricht nicht zu einem dritten und obligatorischen Vorschuljahr werden darf sondern seinen fakultativen Charakter behalten muss.

Dann ist die Arbeiterkammer der Auffassung, dass die berufliche Weiterbildung sowohl dem qualifizierten wie auch dem nicht qualifizierten Lehrpersonal zugänglich sein muss.

Die Arbeiterkammer bemängelt auch, dass aus dem Gesetzentwurf nicht deutlich hervorgeht ob denn in Zukunft auch

eine fünfjährige Lehrerausbildung angeboten wird, was sehr zu begrüßen wäre. Heuer dauert die Ausbildung zum Lehrer drei Jahre.

Im Gutachten zum Gesetzentwurf hat sich eine Mehrheit der Arbeiterkammer für eine laizistische Schule ausgesprochen. Eine Minderheit ist aus ethischen Gründen für den Verbleib der Religionsstunden.

Höhere Beteiligung des Staates

Die Arbeiterkammer begrüßt die Verbesserungen, die durch eine großherzogliche Verordnung im Rahmen der Pflegeversicherung geschaffen werden, insbesondere der Gewinn an Transparenz in Bezug auf die Leistungen.

Im Interesse der Pflege der älteren Leute unterstreicht die Arbeiterkammer aber ihre Forderungen nach einer ausreichenden Zahl an Betten, nach strenger Kontrolle der Qualität und nach ausreichenden Finanzmitteln. Deshalb muss auch der Beitrag des Staates an der Pflegeversicherung, der für 2004 von 45% auf 40% gesenkt wurde, ab 2005 wieder angehoben werden.

Dem neuen Mietgesetz steht die Arbeiterkammer eher ablehnend gegenüber.

Man erkennt nämlich auf der einen Seite nicht recht was bereits die vom Gesetzgeber erhofften Anreize zur Belegung des Immobilienmarktes verbessern sollen, da dieser Markt seit Jahrhunderten bereits sehr erträglich für die Vermieter ist, auf der anderen Seite stellt man aber Verschlechterungen für den Mieter fest, die so nicht annehmbar sind.

Die Plenarversammlung der Arbeiterkammer hat sich auch mit dem OECD-Bericht über den Luxemburger Arbeitsmarkt beschäftigt.

Wie auch die OECD ist man der Meinung, dass jeder der länger berufstätig bleiben will, auch die Möglichkeit dazu haben soll, doch darf niemand dazu gezwungen werden, so die Arbeiterkammer.

Eine diesbezügliche Stellungnahme, die gemeinsam mit den Gewerkschaften und der Privatbeamtenkammer ausgearbeitet wurde, soll demnächst veröffentlicht werden.



Hinsichtlich der Ausarbeitung des Gutachtens der AK über den Gesetzentwurf betreffend die Reform der Gewerbeinspektion, fand am 1. März 2004 im Bildungszentrum der AK Remich ein Meinungsaustausch zwischen der Plenarver-

sammlung der AK und dem Arbeitsminister François BILTGEN sowie einer Vertretung der Gewerbeinspektion über dieses Thema statt .

AK-INFO 1/2004

LES IMMIGRES NON COMMUNAUTAIRES

Le 1^{er} numéro de la publication trimestrielle AK-Info de la Chambre de travail vient de paraître sous le titre "Les immigrés non communautaires".

Connaissant l'envergure et la complexité du sujet, la Chambre de travail a requis les services de l'ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés), pour la confection d'une telle publication.

La brochure a pour objet d'informer et de guider l'étranger dans ses démarches pour séjourner au Luxembourg, pour y établir son domicile, pour y exercer une activité professionnelle ou pour y constituer une famille en lui faisant connaître les dispositions légales essentielles en la matière ainsi que l'application de ces textes par les autorités publiques.

Pour toute information complémentaire, le lecteur pourra s'enquérir auprès de la Chambre de travail et des organismes cités en annexe de la présente publication.

Chambre de travail
18, rue Auguste Lumière, L-1950 Luxembourg
Tél.: 48 86 16-1 / e-mail: ak-l@ak-l.lu.



Manifest für nachhaltige Investitionen

In eine nachhaltige Zukunft investieren

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), das Europäische Umweltbüro (EUB) und die Plattform der Europäischen Sozialen NGOs („Sozialplattform“) haben unter Hinweis auf die Göteborg-Erklärung der europäischen Staatschefs (2001) und den Lissabon-Prozess der EU (2000) Kernforderungen für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung in ihrem Manifest *„Investir dans un avenir durable“* erarbeitet.

Gefordert wird in diesem Manifest unter anderem, dass Investitionen aus dem EU-Haushalt so getätigt werden, dass nachhaltige Entwicklung gefördert wird. Zusätzlich muss der Wachstums- und Stabilitätspakt so reformiert werden, dass langfristige öffentliche Investitionen wieder möglich werden, denn ohne Investitionen ist keine nachhaltige Entwicklung möglich. Die Verpflichtungen der Mitgliedsstaaten im Rahmen des Lissabonner Prozesses sollten die Erstellung von jährlichen Investitionsplänen in nachhaltige Entwicklung umfassen. Gefordert wird in diesem Zusammenhang auch dass diese Pläne anlässlich der Frühjahrsgipfel ausgewertet werden.

Des Weiteren soll grundsätzlich eine Verlagerung der Besteuerung von der Arbeit auf den Ressourcenverbrauch eingeleitet werden. Schlussendlich setzt das Manifest Schwerpunkte auf zukunftsorientierte Verkehrsinvestitionen durch eine konsequente Förderung des öffentlichen Transports sowie auf Investitionen in den ökologischen und sozialen Wohnungsbau.

Europäische Strategie für nachhaltige Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung, d.h. die Erfüllung der Bedürfnisse der derzeitigen Generation ohne dadurch die Erfüllung der Bedürfnisse künftiger Generationen zu beeinträchtigen, sei ein grundlegendes Ziel der europäischen Verträge, schlussfolgerten die Staats- und Regierungschefs anlässlich des Juni-Gipfels im Jahre 2001. *„Hierzu ist es erforderlich, die Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik so zu gestalten, dass sie sich gegenseitig verstärken“*, so steht es in den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates.

Neun Monate vorher hatte der Europäische Rat anlässlich seines Frühjahrsgipfels in Lissabon die so genannte Lissabon-Strategie verabschiedet. Ziel dieser Initiative ist es, die Europäische Union bis zum Jahre 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen, *„einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“*. Im Rahmen dieser Strategie sollen u.a. Bedingungen für Vollbeschäftigung geschaffen werden. Konkret soll bis 2010 eine Beschäftigungsquote von etwa 70% erreicht werden.

Wenn in Lissabon die Wirtschafts- und Sozialpolitiken eng miteinander verknüpft wurden, um dadurch ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum in der Europäischen Union zu erreichen, so wurde in Göteborg die Umweltdimension in die Lissabon-Strategie mit integriert. Dies führte zu der viel umfassenderen „Stra-

tegie für nachhaltige Entwicklung“, mit der, so schlussfolgerte der Rat in Göteborg, *„ein neues Konzept für die Politikgestaltung eingeführt wird“*.

Aufruf für nachhaltige öffentliche Investitionen

Dieses neue Konzept erfordert, dass in Zukunft neben den Sozialpartnern auch Umweltschutzorganisationen und soziale NGOs stärker in den Gestaltungsprozess der Wirtschaftspolitik eingebunden werden sollten. Um nun dieser neuen Vorgehensweise zur konkreten Anwendung zu verhelfen, haben sich drei repräsentative europäische Organisationen zusammengeschlossen, um ein gemeinsames Manifest für nachhaltige Investitionen insbesondere in den Bereichen Verkehrsinfrastrukturen und Wohnungsbau zu verabschieden. **Der EGB, das EUB und die „Sozialplattform“ rufen gemeinsam dazu auf, dass sich die politisch Verantwortlichen der Europäischen Union anlässlich des Frühjahrsgipfels am 25. und 26. März 2004 in Brüssel für ein umfassendes Programm nachhaltiger öffentlicher Investitionen in qualitativ hochwertige öffentliche Güter und Dienste engagieren.**

Die drei Protagonisten betonen, dass das nachhaltige Investieren in den Wohnungsbau und in den öffentlichen Transport wesentlich zur Lebensqualität und zum sozialen Zusammenhalt beitragen werden sowie zur Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung und nicht zuletzt zur Verbesserung der Umwelt. Jede Person sollte in Zukunft Zugang zu einer sauberen, gesunden und qualitativ hochwertigen Wohnung bekommen die nicht zu weit von ihrem Arbeitsplatz entfernt ist. Die öffentlichen Verkehrsmöglichkeiten sollten umweltfreundlich sein und jedem ermöglichen, ohne Auto zu seinem Arbeitsplatz zu kommen. Insbesondere sollte im Rahmen nachhaltiger Investitionen in den hier anvisierten Bereichen auf ältere und bedürftige Personen sowie auf Jugendliche Rücksicht genommen werden.

Im Anhang an das Manifest stellen die drei Partner-Organisationen konkrete Forderungen, die bis 2010 erfüllt werden sollten.

Das Manifest wurde von den folgenden Luxemburger Organisationen unterzeichnet:

OGB•L und **CGT-L** (John Castegnaro, Jean-Claude Reding); **LCEB** (Robert Weber, Marc Spautz); **Mouvement écologique** (Blanche Weber, Paul Ruppert); **NATURA** (Frantz Ch. Muller, Mady Molitor, Tit Mannon); **Aktioun Öffentlechen Transport** (Raymond Bartocci); **Confédération CARITAS Luxembourg** (Erny Gillen).

Interessierte können sich das Manifest per Email unter info@secec.lu bestellen.

Les syndicats rencontrent le président Longuet

Dans le cadre de la présidence lorraine de la Grande Région qui s'achèvera à la fin de l'année 2004, la Plate-forme syndicale de la Grande région (PSGR) a rencontré un des co-présidents lorrains en exercice Gérard Longuet.

Le souci premier des syndicats reste la situation de l'emploi « dans une région meurtrie par plus de 30 années de restructurations » observe Jean François Lassagne, président actuel de la PSGR et porte-parole de la délégation syndicale. Pour enchaîner : « De notre point de vue, il faut faire du développement économique et social une priorité et une constante de la coopération interrégionale ». Pour les syndicats, le « plein emploi » demeure un objectif prioritaire qui ne peut être atteint sans croissance économique qualitative et durable. Ils demandent un renforcement de la coopération interrégionale notamment en matière d'aménagement du territoire, de transport, de formation professionnelle, d'enseignement supérieur, de recherche et de développement, d'environnement, d'énergie et de communication.

Des moyens d'action communs

Afin de donner une véritable dimension sociale et citoyenne à la Grande Région, il faudrait d'une part institutionnaliser le Sommet et d'autre part rehausser le statut et les moyens d'action des infrastructures tel l'Observatoire interrégional de l'emploi, le Conseil économique et social de la Grande Région et la Maison de la Grande Région (MGR) à Luxembourg. En particulier, les syndicats demandent à renforcer la MGR et proposent de rendre les informations sur la Grande Région accessibles à tous les citoyens en créant un réseau d'antennes de la MGR dans chaque région. Par ailleurs, ils souhaitent que la MGR puisse offrir une assistance technique aux partenaires sociaux dans la réalisation de leurs projets interrégionaux.

Le Conseil économique et social de la Grande Région (CESGR) devrait devenir, selon les syndicats, « un véritable lieu de réflexion, d'analyse et de propositions ainsi qu'un instrument du dialogue social dans la Grande Région ». Les syndicats regrettent qu'à l'heure actuelle les propositions du CESGR ne soient pas suffisamment prises en compte par les politiques. D'où la demande à l'adresse du président Longuet de se prononcer en faveur d'une revalorisation de cette institution transfrontalière importante.

Afin de pérenniser le travail des présidences tournantes (18 mois), c'est-à-dire de garantir la continuité des travaux d'une présidence à l'autre, les syndicats demandent depuis plusieurs années que la Grande Région soit dotée d'un bud-

get propre qui permettrait notamment de financer un secrétariat permanent du CESGR, ainsi que des programmes d'action interrégionaux qui ne dépendent pas de fonds communautaires. Les syndicats espèrent que le président Longuet tiendra compte de leurs propositions dans la déclaration commune du 8^e Sommet en novembre prochain.

Structure permanente difficilement réalisable

Très intéressé par les propositions des syndicats, M. Longuet rend attentif aux difficultés quant à l'idée de mettre en place un budget propre. Il estime cependant qu'il serait nécessaire que toutes les régions s'engagent davantage financièrement par des affectations budgétaires dans leur région respective. Sensible au fait que la Grande Région concentre 40 % des frontaliers de l'Europe des Quinze, M. Longuet constate que la Grande Région est déjà aujourd'hui un « bassin de vie et de travail ». Il plaide pour une coopération accrue surtout au niveau des politiques de transport et de la culture. Mieux nous connaître, mieux nous comprendre, au niveau des langues et des comportements, serait un important objectif pour l'avenir.

La Maison de la Grande Région devrait en premier lieu s'assurer que les informations circulent entre les régions. Ceci contribuerait également à la continuité des travaux d'une présidence à l'autre. Constatant que 18 mois est trop court pour la Présidence de mener à bien de grands projets, M. Longuet soutient l'idée de responsabiliser les différentes régions par rapport à des thèmes spécifiques. Selon cette idée, chaque région prendrait en charge un thème sur lequel elle travaillerait pendant 5 ou 6 ans. La maison de la Grande Région pourrait alors pleinement exercer sa mission d'information, voire de coordination.

En ce qui concerne le CESGR, le président partage pleinement les vues de la Plate-forme syndicale de la Grande Région.

Les deux partis ont exprimé le souhait de se rencontrer à nouveau avant le prochain Sommet de la Grande région.

Le Luxembourg était représenté par Léon Drucker du LCGB et Mil Lorang du Secrétariat Européen Commun de la CGT-L (OGB♦L / FNCTTFEL / FLTL) et du LCGB.

Mettre en évidence la qualité du travail, c'est la clé pour atteindre les objectifs de Lisbonne

La Confédération européenne des syndicats (CES) demande instamment aux ministres de l'Emploi et des Affaires sociales réunis le 4 mars 2004 de mettre en évidence la qualité du travail et l'amélioration des conditions de travail dans les conclusions du Sommet du Printemps, qui doit se tenir les 25 et 26 mars prochains.

"Si l'on veut restaurer la voie d'une productivité élevée et d'un haut niveau de croissance, l'Europe doit mettre la qualité du travail et l'amélioration des conditions de travail au centre de sa politique", a déclaré John Monks, secrétaire général de la CES.

La stratégie de Lisbonne a déraillé sur les trois fronts : la croissance reste faible, l'emploi continue de chuter au lieu de décoller, et, ce qui est encore plus grave, la tendance à la hausse de la productivité du travail s'est interrompue. Si elle veut traiter et inverser ce ralentissement de productivité, l'Europe doit renforcer et non pas affaiblir sa dimension sociale en améliorant les conditions de travail.

La CES demande instamment aux ministres de l'Emploi et des Affaires sociales, qui sont réunis ce 4 mars, de souligner ce message politique et de l'inclure fermement dans les conclusions du Sommet du Printemps, à la fin mars.

Quelques-uns des indicateurs témoignant du lien entre qualité du travail et productivité :

- une augmentation de 1 % du nombre des travailleurs qui ont accès à la formation se traduit par une augmentation de la productivité de 0,3 %. En même temps, 50 % des travailleurs n'ont pas accès à la formation: ce sont essentiellement des travailleurs très peu qualifiés, des travailleurs âgés mais aussi des femmes, qui, en raison de leur forte implication dans des contrats atypiques se retrouvent exclus de la formation ;
- les contrats de travail atypiques peuvent dans certains cas agir comme un tremplin; dans de nombreux autres cas, ils peuvent constituer des pièges « de faible productivité ». 39 % des travailleurs sous contrat à durée déterminée se retrouvent dans la même situation après un an; 22 % des travailleurs retombent dans l'inactivité ;
- le travail intérimaire dans les secteurs à risque induit un nombre élevé d'accidents de travail, au détriment de l'employabilité future de ces travailleurs ;
- avec la sécurité d'emploi comme facteur-clé de la satisfaction professionnelle, l'introduction d'une flexibilité excessive se révélera contre-productive du point de vue de la productivité des travailleurs.

Secrétariat Européen commun de la CGT-L et du LCGB

Sommet du Printemps vu par les syndicats européens

Relancer l'économie et développer l'emploi de qualité

Dans sa réunion des 17 et 18 mars 2004, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a intensément préparé le Sommet du Printemps qui aura lieu sous présidence irlandaise les 25 et 26 mars. Le Sommet devait, avant les attentats terroristes de Madrid, traiter en priorité la situation économique et de l'emploi. Même si les événements espagnols auront un impact certain sur l'ordre du jour et les priorités du Sommet – compréhensible aux yeux des syndicats européens – les responsables politiques ne devraient malgré tout pas négliger qu'il est urgent de donner des réponses aux préoccupations économiques et sociales des Européens. Le Sommet du Prin-

temps sera précédé du « Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi » auquel participeront du côté luxembourgeois notamment John Castegnaro et Robert Weber en tant que représentants salariaux.

Pas de croissance au détriment de la protection sociale

Lors de la réunion de la CES, la Commissaire européenne Margot Wallström a souligné que les Européens n'accepteront pas une croissance économique au détriment de la protection sociale. Bien au contraire, les enquêtes « Eurobaromètre » montreraient qu'ils demandent des standards sociaux et environnementaux plus élevés. Pour Odile Quintin, la directrice

générale de l'emploi et des affaires sociales à la Commission qui intervenait également à la CES, le Sommet du Printemps doit décider de garder l'équilibre entre l'économique, la compétitivité, le social et l'environnemental et ne pas viser la seule compétitivité industrielle.

La CES constate, avec la Commission européenne, que nous sommes loin des objectifs économiques et sociaux intermédiaires fixés à Lisbonne en 2000, notamment celui de porter le taux d'emploi à 67 % d'ici à 2005. Depuis que l'Europe est entrée dans une phase de ralentissement économique en 2001, la CES a appelé à maintes reprises à l'adoption d'une série de mesures macroéconomiques équilibrées et à une réforme du Pacte de stabilité et de croissance. Les syndicats sont particulièrement inquiets des politiques axées uniquement sur l'offre, visant à augmenter la flexibilité, déréguler les marchés du travail et démanteler les services de prévoyance sociale. Pour la CES, de telles politiques sapent la confiance des consommateurs et des travailleurs en Europe. Spécialement dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne le 1^{er} mai prochain, l'Europe aurait besoin d'une nouvelle orientation économique accordant la même importance à l'offre et à la demande tout en remettant la dimension sociale de l'Europe au centre de la politique.

Pour atteindre les objectifs économiques et sociaux de Lisbonne, il faudrait faire, selon les syndicats, une politique résolument en faveur de l'emploi, puisque le plan implique la création de 22 millions d'emplois dans l'Europe des 25 d'ici 2010. Ce n'est pas avec des recettes néolibérales visant en premier lieu l'augmentation du profit à court terme des actionnaires que nous créons des emplois de qualité en nombre suffisant.

Les emplois précaires ne rendent pas le travail plus productif

Sur le plan économique, la CES demande également une nouvelle diminution des taux d'intérêt permettant de stimuler vigoureusement et durablement l'économie ainsi qu'une politique en faveur de l'investissement. Les syndicats espèrent que le Sommet du Printemps envoie un signal clair en faveur des investissements publics. À cet égard, la CES réitère son soutien à l'Initiative européenne pour la croissance et plaide pour l'investissement dans les ressources humaines, les technologies environnementales et les initiatives d'aménagement du territoire social et écologique.

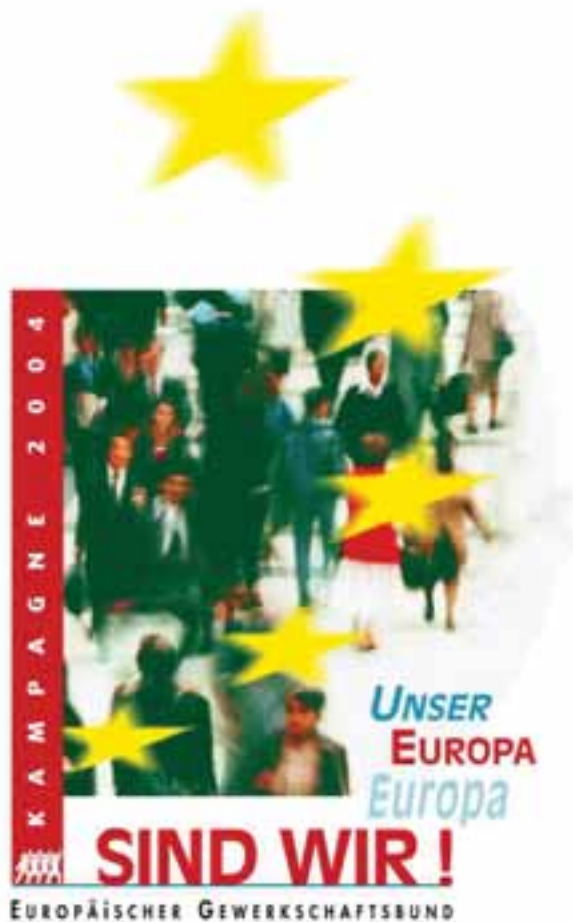
La CES souligne que le ralentissement de l'augmentation de la productivité du travail n'est pas seulement le résultat de la faible croissance économique, mais également dû à l'augmentation des formes d'emploi atypiques et précaires. « Les politiques actives de l'emploi qui obligent les chômeurs à accepter des emplois qui ne sont pas compatibles avec leurs qualifications ne peuvent qu'avoir des effets néfastes sur la productivité », note Reiner Hoffmann, secrétaire général adjoint de la CES. En matière de chômage, la CES constate une augmentation générale, mais particulièrement forte chez les jeunes. Par ailleurs, la Confédération refuse les politiques qui visent à augmenter l'âge légal de la retraite.

Le Comité exécutif a également traité la question du stress lié au travail, sujet actuellement à l'ordre du jour du Dialogue social européen, avant de se pencher sur la législation européenne : révision de la directive sur le temps de travail, proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur ainsi que la proposition de directive sur les fusions transfrontalières. Les représentants des syndicats européens ont encore adopté une résolution en matière de politique européenne du changement climatique ainsi qu'une résolution en relation avec la coordination des négociations collectives en 2003-2004.

Campagne « Notre Europe – L'Europe c'est nous »

Compte tenu de la menace de dérégulation et de démantèlement des acquis sociaux qui pèse en permanence sur la politique européenne en ces temps de crise économique, la CES mène actuellement une campagne de sensibilisation en faveur de l'Europe sociale à travers toute l'Europe sous le thème « Notre Europe – L'Europe c'est nous ». Dans ce cadre, la CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL/FLTL) et le LCGB organiseront une manifestation commune le 2 avril 2004 au Casino syndical à Bonnevoie.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par Robert Weber, Président du LCGB, **Jean-Claude Reding, Secrétaire général de la CGT-L/OGB•L** et Mil Lorang en tant que conseiller.



Secrétariat Européen commun des la CGT-L et du LCGB

Invitation

Nous avons le plaisir de vous inviter à une manifestation syndicale dans le cadre de la campagne de la Confédération européenne des syndicats (CES) en faveur de l'Europe sociale qui se déroule actuellement dans toute l'Union européenne sous le titre



NOTRE EUROPE L'EUROPE C'EST NOUS
Notre Europe est une Europe sociale
Une Europe sociale, c'est l'Europe que nous voulons

Casino syndical à Bonnevoie
2 avril 2004, 17h00 - 19h00

Intervenants

John Castegnaro, Président de l'OGB•L et de la CGT-L
Marc Spautz, Secrétaire général du LCGB

Cette manifestation sera l'occasion d'appuyer les revendications des syndicats en matière de politique européenne, dont notamment :

- ♦ une politique en faveur de la solidarité et de la justice sociale ;
- ♦ une politique en faveur de la cohésion sociale, de l'égalité et de la tolérance ;
- ♦ la mise en place durable d'un modèle social européen fort ;
- ♦ l'adoption d'une Constitution européenne à orientation sociale courant 2004.

La manifestation s'adresse aux membres et militants de la CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB. Les partis politiques présentant des listes pour les élections du Parlement européen seront également invités.

Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB



Nico Clement
Mitglied des
Geschäftsführenden Vorstandes

Partizipative Demokratie

Bestandsaufnahme und neue Perspektiven

In seiner Plenartagung vom 11. Dezember 2002 beschloss der europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss die Veranstaltung einer Konferenz, die auf die Stärkung des Dialogs mit den europäischen Organisationen und Netzen der Zivilgesellschaft, einschließlich der Sozialpartner abzielen sollte.

Dabei sollten insbesondere „die sich eröffnenden Möglichkeiten für die Entwicklung der partizipativen Demokratie auf EU-Ebene durch den Verfassungsentwurf“ geprüft werden.

Nach einem Seminar am 10. Juni im letzten Jahr fand dieses Treffen am 8. und 9. März in Brüssel statt. Eingeladen waren Vertreter der europäischen sozialen Plattform, Vertreter der Umweltschutzorganisationen, Vertreter des sozialen Dialogs und des europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses.

Erst einmal geht es nicht darum die repräsentative Demokratie, die seit zwei Jahrhunderten, mit Unterbrechungen, in den meisten europäischen Ländern, die Organisation des politischen Lebens bestimmt hat, zu ersetzen. Nicht einmal in Teilbereichen der Gesellschaft. Die partizipative Demokratie soll die repräsentative Demokratie ergänzen und vervollständigen. Doch letztere steckt in einer tiefen Krise. In allen Ländern der europäischen Union kann man eine Krise der repräsentativen Demokratie feststellen. Ständig fallende Teilnehmerzahlen an den politischen Wahlen sprechen eine klare Sprache. Diese zurückgehende Repräsentativität des Systems führt geradewegs in eine Legitimitätskrise.

Was sind die Hauptursachen dieser Entwicklung?

Nach Ansicht vieler Teilnehmer ist die bedingungslose Unterwerfung fast aller großen europäischen Volksparteien, unter die Logik der sogenannten „pensée unique“, eine der Hauptursachen dieser Entwicklung. Man spricht der Politik jegliche Gestaltungsmöglichkeiten ab und reduziert sie auf die Rolle der Vollstreckerin angeblicher ökonomischer „Naturgesetze“. Das hat dazu geführt, dass keine Konflikte, Diskussionen oder Ideenfindungsprozesse in den Volksparteien mehr stattfinden. Jeder bemüht sich möglichst nahe am „Mainstream“ zu sein. Oder anders ausgedrückt, alle drängen zur politischen Mitte, mit dem Resultat völliger Konturlosigkeit. Die Rolle des Parteimitgliebers reduziert sich auf die Funktion des Wahlkampfhelfers und die Parteien gebärden sich, nach dem angelsächsischen Vorbild, mehr und mehr als Wahlkampfmaschinen im Dienste eines oder mehrerer Spitzenkandidaten. Die Person ersetzt das Programm. Die öffentliche Diskussion beschränkt sich auf die Charaktereigenschaften der jeweiligen Kandidaten. Wie durchsetzungsfähig oder medienwirksam ist der Kandidat? Was er durchsetzen soll ist dabei nebensächlich.

Diese Entwicklung führt dazu, dass sich die Bereitschaft der mündigen Staatsbürger, sich zu engagieren, in Grenzen hält, die sowohl was das Engagement in einer Partei, als freiwilliger Wahlkampfhelfer, als auch die Teilnahme an den Wahlen selbst, anbelangt. Als Gegenmittel zu diesem Demokratiedefizit, wurde vor einigen Jahren der Begriff der Zivilgesellschaft wieder ausgegraben. Der Begriff geht übrigens auf Antonio Gramsci zurück, der ihn als erster verwendete. Seiner Ansicht nach besteht die Gesellschaft aus drei Komponenten: aus der wirtschaftlichen, der öffentlichen Macht und der Zivilgesellschaft. Der Staat fungiere als Katalysator der diesen drei Säulen der Gesellschaft ermöglichen zu kooperieren und zu dialogieren. Also partizipative Demokratie als Instrument der Zivilgesellschaft, um an politischen Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Doch wie soll dies vonstatten gehen? Hier stellen sich viele Fragen.

Erstens die der Repräsentativität. Genügen quantitative Kriterien oder müssen diese durch qualitative Kriterien ergänzt werden? Und wer entscheidet über die Legitimität einer Organisation? Wie kann ein Zerfall der Gesellschaft in tausende kleine Lobby- oder Partikularinteressengruppen vermieden werden?

Ein Vertreter einer Umweltkommission brachte das allgemeine Unwohlsein auf den Punkt. Das Schöne an unserer Demokratie bemerkte er, sei, dass jeder, ohne Angst vor Verfolgungen, sagen kann, was er will. Der Nachteil sei, dass niemand zuhört. Vor allem nicht die politischen Entscheidungsträger, die alle in einer neo-liberalen Scheinwelt zu leben scheinen. Weit, weit weg von den wirklichen Bedürfnissen der Mehrheit der Bevölkerung Europas. Ein anderer Punkt, der von verschiedenen Teilnehmern hervor gehoben wurde, ist der der unterschiedlichen Kräfteverhältnisse innerhalb der Zivilgesellschaft. Denn auch die Starken, sprich die Wirtschaftsverbände, die auf ganz andere Ressourcen zurückgreifen können, wollen ihre Forderungen durchsetzen, bilden Lobbys und sind Teil der Zivilgesellschaft. Bemängelt wurde weiter das Nichtvorhandensein eines öffentlichen, europäischen Raumes, in dem diese Debatten stattfinden könnten. Einig war sich die Mehrheit der Anwesenden, dass der europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss diese Rolle nicht alleine übernehmen kann. Trotz oder gerade wegen der vielen offenen Fragen, muss man die Initiative des WSA begrüßen, die Zivilgesellschaft zu dieser Konferenz zusammengeführt zu haben. Wir warten gespannt auf die Fortsetzung der Debatten.

PATIENTE VERTRIEDUNG asbl

Si vous désirez séjourner dans une chambre individuelle, encore appelée chambre 1ère classe, le médecin a le droit, selon la convention conclue entre l'Union des Caisses de Maladie et l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes, de vous faire payer un supplément de 66 % par rapport au tarif officiel défini pour les actes médicaux prestés.

Cette majoration (de 66 %) équivaudrait-elle à une prise en charge différente sur le plan médical? **NON.**

Pour la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl, il ne doit pas y avoir de différence entre la prise en charge médicale d'un patient séjournant en 1ere classe et celle d'un patient ayant choisi d'être hospitalisé en 2eme classe. C'est pourquoi l'application du supplément de 66% sur les actes prestés lors d'un séjour en chambre 1ère classe est injustifiée.

La PATIENTE VERTRIEDUNG asbl accepte néanmoins qu'un supplément soit appliqué au niveau du prix de la chambre.

La PATIENTE VERTRIEDUNG asbl lance cette pétition dans l'espoir de modifier les textes en vigueur.

Si vous désirez soutenir cette initiative, n'hésitez pas à signer cette pétition. Plus vous serez nombreux, plus nous aurons d'impact auprès des autorités compétentes.



A RETOURNER à la
PATIENTE VERTRIEDUNG asbl
18, rue Dicks
L-1417 Luxembourg

A l'attention du

Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale, Monsieur Carlo WAGNER

Président de l'Union des caisses de maladie, Monsieur Robert KIEFFER

Monsieur le Ministre, Monsieur le Président,

Je soussigné(e)

demeurant à

suis d'avis que l'application de la majoration de 66 % sur les tarifs médicaux lors de séjours en chambre 1ère classe, n'est pas justifiée. Je vous demande l'abrogation de cette application et vous saurais gré d'amender en ce sens les textes y relatifs.

Avec mes remerciements anticipés, veuillez croire, Monsieur le Ministre, Monsieur le Président, en l'assurance de ma très haute considération.

.....
signature





**Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages**

**Restructurations au sein de
TrefilARBED-Bissen
et Bettembourg**

**Priorité absolue au maintien de
l'emploi et des existences**

Au cours des semaines passées les responsables d'Arcelor et de TrefilARBED ont informé les délégations du personnel, le personnel et les syndicats contractants OGB♦L et LCGB sur la stratégie au cours des années à venir dans le domaine des tréfileries.

En effet, les effets de la globalisation se caractérisent aujourd'hui pour les tréfileries en Europe par une délocalisation de leur clientèle en Europe de l'Est et en Asie et par une concurrence accrue entraînant une baisse substantielle sur certains prix de vente.

Arcelor veut répondre à ce défi par un programme d'investissements et de synergies ambitieux.

Ces efforts qui auront pour conséquence une forte amélioration au niveau du prix de revient et de la productivité entraîneront néanmoins une baisse sensible des emplois d'ici fin 2006.

En ce qui concerne donc les efforts de restructuration, les partenaires sociaux ont mis sur pied un groupe de travail qui aura pour mission d'accompagner le processus et d'élaborer les solutions nécessaires.

Pour les syndicats contractants les mesures et moyens à mettre en œuvre sont ceux développés par la Tripartite sidérurgie au cours des dernières 25 années :

- ◆ les différentes formes de préretraite
- ◆ les transferts internes au sein des sites
- ◆ les transferts externes entre les sites de Bissen et de Bettembourg

En ce qui concerne les salariés absents en raison d'une maladie de longue durée, les syndicats se sont prononcés en faveur de l'application stricte de la nouvelle procédure de réinsertion professionnelle qui permettra dans tous les cas la sauvegarde des existences des salariés concernés.

Les syndicats ont donc fixé la priorité absolue dans toutes leurs démarches – le maintien de l'emploi et des existences de tous les salariés concernés.

D'ailleurs il est évident que la Tripartite sidérurgie du 8 avril prochain se préoccupera également de la situation des tréfileries et pourra en cas de besoin décider des mesures complémentaires en faveur des sites et des emplois.



**Syndicat Services
et Energie**

**Fusion du Group 4 Falck
et de Securicor**

**L'OGB♦L demande une entrevue
d'urgence avec les dirigeants
des deux sociétés**

Dans la foulée des grandes fusions et reprises internationales, il a été officiellement annoncé que le groupe danois Group 4 Falck a absorbé l'entreprise britannique de sécurité Securicor. La nouvelle société s'appellera Group 4 Securicor, aura son siège à Londres et comptera quelque 340.000 salariés dans 108 pays.

Au Grand-Duché de Luxembourg, les sociétés Group 4 Falck et Securicor occupent ensemble près de 1.800 personnes et partagent entre eux la majeure partie du marché dans le domaine de la sécurité privée (gardiennage, transport de fonds, surveillance, etc.). Cette fusion ne devra donc pas passer inaperçue dans le secteur.

Sur un arrière-fond d'informations internationales, il a déjà été avancé que la

nouvelle société Group 4 Securicor devrait faire des économies en passant par des réductions d'effectifs. Lors des discussions à ce sujet avec les représentants des syndicats au niveau international, les responsables de la nouvelle société n'ont pas confirmé ces réductions au niveau des employés. L'expérience du passé nous a quand même montré que dans ces propos " il n'y a pas de fumée sans feu ".

Dans l'intérêt des salariés des deux filiales luxembourgeoises, l'OGB♦L a lancé un appel aux responsables des sociétés Group 4 Falck Luxembourg et Securicor Luxembourg afin d'informer – dans les meilleurs délais et en tout premier lieu – leurs collaborateurs des suites de cette fusion.

L'OGB♦L demande parallèlement, et ce dans le cadre du dialogue social, une entrevue d'urgence avec les responsables syndicaux, les délégués du personnel et les directions respectives des deux sociétés.

Il est évident que l'OGB♦L suivra de très près l'évolution de cette fusion au niveau international et plus particulièrement les conséquences pour les salariés des filiales luxembourgeoises et qu'il mettra tout en œuvre pour défendre leurs intérêts.



**Syndicat des Services Privés
de Nettoyage**

**3^e journée syndicale du
syndicat Services Privés
de Nettoyage
le 12 mars 2004 au Casino
de Bonnevoie**

C'était devant une salle comble au Casino de Bonnevoie que s'est tenue la 3^e journée syndicale du syndicat Services Privés de Nettoyage de l'OGB♦L. Dans son allocution de bienvenue, la présidente Estelle Winter a pu saluer, entre autres, la présence de Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGB♦L.

La collègue Marie-Thérèse Sannipoli, membre du bureau exécutif s'est adressée à l'audience avec un exposé intéressant.

C'était le secrétaire syndical, Léon Jenal qui faisait le rapport sur quatre ans d'activité syndicale dans ce secteur.

Quant au secteur du " Nettoyage ", il compte plus de 6.000 salariés, occupés auprès d'une centaine d'entreprises.

Le syndicat compte 1.650 membres (mars 2004) répartis sur 40 entreprises. Les femmes représentent près de 80 % des membres et les employés représentent 3,6 % des syndiqués OGB♦L du secteur.

Au plan européen, l'OGB♦L est rattaché à UNI-Europe qui défend les intérêts du secteur « Nettoyage ».

Les partenaires sociaux européens du secteur « Nettoyage » (FENI et UNI-Europa) représentent plus de 73.000 entreprises et 2,6 millions de salariés.

Dans le domaine touchant la convention collective, la politique tarifaire se concentre d'abord à revaloriser le métier des salariés du secteur « Nettoyage » et de se donner des structures de salaires correctes, selon les critères de classification, d'ancienneté et de capacités.

Après plus d'un an de négociations, un accord de principe a pu être trouvé entre syndicats et patrons en date du 9 mars dernier.

Cet accord de principe prévoit les améliorations suivantes : une grille de salaire revalorisée avec des augmentations salariales sur trois ans, des augmentations pour l'ancienneté, une prime d'insalubrité doublée, un supplément de dimanche à 80 % et une prime de fin d'année.

Il est important de souligner qu'il s'agit d'un accord de principe et que les résultats sont encore soumis à l'approbation, d'une part du comité de la fédération et d'autre part des membres des syndicats signataires.

Lors des dernières élections sociales du 12 novembre 2004, le syndicat a pré-



senté des listes dans 11 entreprises avec en tout 128 candidats. Sur les 128 candidats, 109 mandats de délégués ont été obtenus.

Le secrétaire a tenu à remercier toutes les candidates et candidats OGB♦L pour leur courage et leur travail dans le cadre de ces élections et il a félicité tous les élus OGB♦L.

Il reste à souligner que lors des élections sociales au niveau national, la présidente du syndicat Estelle Winter a été élue vice-présidente de la Chambre de travail.

Après le rapport du secrétaire, les candidatures pour le comité de la direction syndicale ont été acceptées unanimement par les membres présents. Une réunion constitutive se tiendra dans les semaines à venir.

Des discussions et un débat intéressant ont suivi les rapports.

Après le mot de la fin de la présidente, les invité(e)s et délégué(e)s ont clôturé la soirée autour d'une agape et un verre de l'amitié offerts par le syndicat.

Léon Jenal





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

Syndicat Chimie

Quelques brèves des entreprises

Nous n'avons plus guère eu l'occasion ces derniers temps d'écrire quelques lignes dans notre mensuel. Non pas que nous n'ayons rien à dire ou à écrire, mais tout simplement par ce que d'un côté, il fallait d'abord veiller à une bonne mise en place des nouvelles équipes syndicales dans les entreprises. De l'autre côté, nous sommes, malheureusement, restés confrontés tout au long de ces dernières semaines à des situations difficiles dans l'une ou l'autre entreprise.

Si tout s'est bien passé en matière de mise en place des délégations, avec parfois de légères difficultés d'interprétation dans l'une ou l'autre entreprise, il n'en va pas du tout de même en ce qui concerne l'évolution des relations sociales dans plusieurs autres entreprises. Divers événements, des négociations difficiles, des tensions naissantes viennent obscurcir un climat social déjà fortement assombri.

Mais, reprenons dans l'ordre ; quels sont les faits marquants dans notre secteur depuis le début de cette année? Le chapeau de l'indécence, de la confusion et de la désorganisation revient sans nul doute à **Villeroy & Boch**.

Après avoir procédé à un plan social se soldant par plus de 172 licenciements, l'entreprise vient de nous signaler récemment d'être dans l'obligation de devoir réembaucher 29 personnes. Ces 29 personnes (sauf l'une ou l'autre nécessitant des qualifications bien précises) devraient, bien entendu, être prioritairement recrutées parmi les 172 en préavis. Ce soi disant miracle est, selon la direction, dû à une commande extraordinaire et inattendue tombée dans son escarcelle suite à un succès rencontré lors d'une foire professionnelle internationale.

Nous avons du mal à suivre ce raisonnement et à croire cette explication : s'il s'agit réellement d'une commande ponctuelle et inattendue, pourquoi recruter 29 personnes sous contrat à durée indéterminée ?

Nous pensons plutôt que toute la réorganisation du groupe et le plan social qui en a découlé n'ont pas été préparés de façon "assez réfléchie et professionnelle". Il s'agissait comme toujours de répondre à des injonctions de l'actionnaire principal et visant la recherche de résultats financiers immédiats et avec une vue sur le court terme.

Dès le départ des négociations, nous avons d'ailleurs émis de sérieux doutes quant à la faisabilité de la nouvelle organisation du travail, sans vraiment être ni réellement entendus ni suivis. C'est un exemple supplémentaire sur la longue liste des catastrophes sociales démontrant par l'absurde et la douleur la plus que grande nécessité et urgence d'une modification en profondeur de la législation sur les droits des délégués, notamment en matière d'information et de consultation.

Dans le peloton de tête des entreprises brillant par l'art de la gestion et l'organisation chaotique, nous retrouvons **Rubbermaid** s.à.r.l sise à Niedercorn. Depuis le mois de septembre 2002, nous avons démarré des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers.

Sur les 15 derniers mois, ces négociations n'ont guère évoluées. D'un côté, les interlocuteurs patronaux changent régulièrement et ne donnent pas l'impression d'avoir réellement un mandat pour négocier. De l'autre côté, la seule chose qui semble réellement intéresser la direction se résume en un mot : flexibilité. Cette flexibilité doit ou devrait, dans son chef évidemment, se rapprocher le plus possible de ce qu'on a connu du temps de Germinal.

Pour la petite histoire et pour démontrer la bonne volonté sociale qui règne dans cette entreprise : la première convention collective a été signée en février 2002. Elle avait une durée de 12 mois (de janvier à décembre), il a

fallu 3 (TROIS) années de négociation pour arriver à ce résultat...

En ce qui concerne les négociations en cours : nous avons saisi l'Office de conciliation en juillet 2003, nous avons été convoqués à une première réunion de conciliation en date du 13 janvier 2004, une deuxième réunion a eu lieu ce 2 mars.

Au moment de la mise sous presse plusieurs autres réunions sont programmées avec, en point de mire, une dernière réunion de conciliation le 20 avril. En attendant, la délégation syndicale OGB♦L commence à mobiliser le personnel. Diverses actions sont d'ores et déjà programmées, un premier rassemblement de protestation aura lieu le 26 mars. Suite dans un prochain numéro...

Trois autres demandes de conciliation sont en cours. Elles concernent les entreprises **Kronospan, Luxguard I** et **Luxguard II**.

Depuis ce 15 mars, nous sommes confrontés à un nouveau drame social. Les entreprises **Intermoselle** (à Rumelange) et la **Cimenterie** (de Esch), toutes deux faisant partie du Groupe Ciments Luxembourgeois ont annoncé à la délégation syndicale leur intention de procéder à une restructuration. Cette dernière consistant en une réorganisation du travail sur les deux sites et notamment une fusion des deux entreprises. Résultat final de l'opération : diminution de l'emploi de 41 unités (sur un total actuel de 174, soit pratiquement 25% de l'effectif).

La direction signale vouloir opérer cette restructuration sur base du modèle social luxembourgeois, à savoir sans licenciements et sans plan social. La nouvelle organisation devant être, toujours selon la direction, opérationnelle dès mai de cette année et les "départs naturels" réalisés pour janvier 2005.

Au moment de la publication de cet Actuel, des discussions et négociations auront déjà eu lieu. Nous souhaitons, avec la délégation OGB♦L procéder, comme dans toute négociation, par étapes. Ainsi, faudra-t-il tout d'abord se mettre d'accord sur l'exacte signification que doit prendre la formule de "modèle social luxembourgeois".

S'il s'agit tout simplement de diminuer l'emploi à bon compte et sans coût, la réponse syndicale est clairement NON. S'il s'agit de faire supporter les frais et le coût social de cette restructuration à la collectivité, la réponse syndicale est toute aussi claire et ferme : NON !!! Encore une, triste affaire, à suivre...

Jean-Claude Bernardini



Syndicat Transport

Privater Bussektor

LCGB entpuppt sich als schlechter Verlierer

Trotz Wahlniederlage beansprucht die christliche Allianz LCGB/FCPT weiterhin die Federführung im privaten Bussektor. Dabei sind die Resultate klar: die Allianz LCGB/FCPT hat es gerade mal auf 16 Delegierte in lediglich 5 Busunternehmen gebracht, während die neue Koalition bestehend aus OGB♦L, FNCTTFEL und NGL, 20 Personalvertreter in 11 Busunternehmen vertritt.

Die christliche Allianz LCGB/FCPT spielt nun die beleidigte Leberwurst. In einem Pressemitteilung wettet sie gegen die neue Koalition und insbesondere gegen den OGB♦L und dessen zuständigen Verhandlungssekretär.

Der LCGB kommt sogar zur erstaunlichen Schlussfolgerung, es gebe überhaupt keine Allianzen bei Kollektivvertragsverhandlungen und schon gar nicht mit Gewerkschaften, die nicht die nationale Repräsentativität hätten. Dabei vergisst der LCGB, dass die veröffentlichte Pressemitteilung vom Fachverband LCGB/FCPT unterzeichnet ist. Handelt es sich hier etwa nicht um eine Allianz? Genießt der Syprolux auf einmal die nationale Repräsentativität?

Dem OGB♦L wird vorgeworfen, den LCGB/FCPT auszugrenzen. Dies stimmt nicht! Der LCGB/FCPT hat sich mit sei-

ner jahrelangen Mausehelei und Anbiederung bei den Arbeitgebern, seiner unsolidarischen Haltung gegenüber hundert engagierten Busfahrern und, nicht zuletzt, wegen der Aushandlung eines katastrophalen Kollektivvertrags für die Busfahrer selbst ausgegrenzt. Wer es fertig bringt sich gegen den Willen von hundert Busfahrern und über jegliche Kritik und ein Referendum hinweg, einen Kollektivvertrag auszuhandeln, der eine deutliche Verschlechterung mit sich bringt, braucht sich nicht zu wundern, dass Allianzen entstehen, um den Totengräbern eines ganzen Sektors das Handwerk zu legen.



Assemblée générale

Mutuelle ACAL

L'assemblée générale de la Mutuelle ACAL aura lieu le jeudi 25 mars 2004 à 16h00 au siège de la Mutuelle, 38, route de Longwy, L-8080 Bertrange.

Ordre du jour

- 1) Ouverture
- 2) Rapport d'activités
- 3) Rapport financier
- 4) Approbation des rapports
- 5) Statuts
- 6) Divers

Journée syndicale

Conférence de l'ACAL dimanche, 25 avril 2004

La Journée syndicale de l'ACAL (Conférence de l'ACAL) aura lieu le dimanche 25 avril 2004 à partir de 9h00 au Centre Atert, rue Atert à Bertrange.

Ordre du jour

- 1) Ouverture par le président de l'ACAL Mett Waldbillig
- 2) Elections pour le renouvellement du comité exécutif de l'ACAL
- 3) Rapport d'activités par le secrétaire Hubert Hollerich
- 4) Rapport financier par le trésorier Franz Dahm
- 5) Discussion et approbation des rapports
- 6) Présentation des candidats et élections pour le renouvellement :
 - a) de la direction syndicale (comité central) de l'ACAL
 - b) des représentants de l'ACAL au sein du comité national de l'OGB♦L
 - c) des représentants de l'ACAL au congrès de l'OGB♦L
- 7) Exposé du président national de l'OGB♦L John Castegnaro
- 8) Discussion
- 9) Présentation et approbation d'une résolution

A la suite de la conférence, le comité de l'ACAL invitera tous les membres et leur conjoint/e à un déjeuner en commun. Tous les discours seront traduits par des interprètes professionnels en langue allemande et française.

**Objectifs**

- ◆ Mieux préparer le choix professionnel des filles et jeunes femmes et les rapprocher du monde du travail
- ◆ Aider des filles et jeunes femmes à faire connaissance avec un plus large éventail de professions et de métiers
- ◆ Permettre aux entreprises de prendre contact avec une future ressource humaine

Focus

Le secteur technique et technologique, y compris les nouvelles technologies informatiques et de communication, branches où la sous-représentation de femmes persiste

Groupe cible

Elèves des lycées classiques et techniques à partir de 12 ans

Coordination

Cid-femmes, Christa Brömmel

(b.p. 818 L-2018 Luxembourg, Tél. 241095-1 Fax 24109595)

Service à l'Égalité des Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, Nicole Jemming

(b.p. 145 L-4002 Esch, Tél. 547383592)

Collaboration et soutien

Ministère de l'éducation, Ministère de la promotion féminine, ADEM

Syndicats, Chambres professionnelles

Écoles secondaires et secondaires techniques, CPOS/SPOS, Action locale pour jeunes, Service national de la jeunesse

Renseignements et informations

Plus d'informations pour entreprises, écoles, parents et filles sur www.girls-day.lu.

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:.....

Remise des diplômes de l'Institut de formation économique et sociale

Dynamiser la formation continue

En date du 27 février, l'IFES-OGB♦L avait invité à la remise officielle des diplômes aux 1.353 personnes qui avaient suivi les cours de formation en 2003, année des élections sociales. Avec une augmentation nette de 52 % des participants par rapport à l'année précédente, un chiffre d'inscription jamais réalisé auparavant a pu être obtenu.

Si l'objectif de l'IFES est de promouvoir la formation des salariés dans tous les secteurs d'activités, de leur transmettre les savoirs indispensables à la compréhension des domaines sociaux, économiques et sociologiques et de leur présenter les outils pour réaliser au mieux leur responsabilité dans la vie publique et professionnelle, l'OGB♦L appuie tout particulièrement l'accès à la formation des délégués effectifs, suppléants et autres mandataires syndicaux.

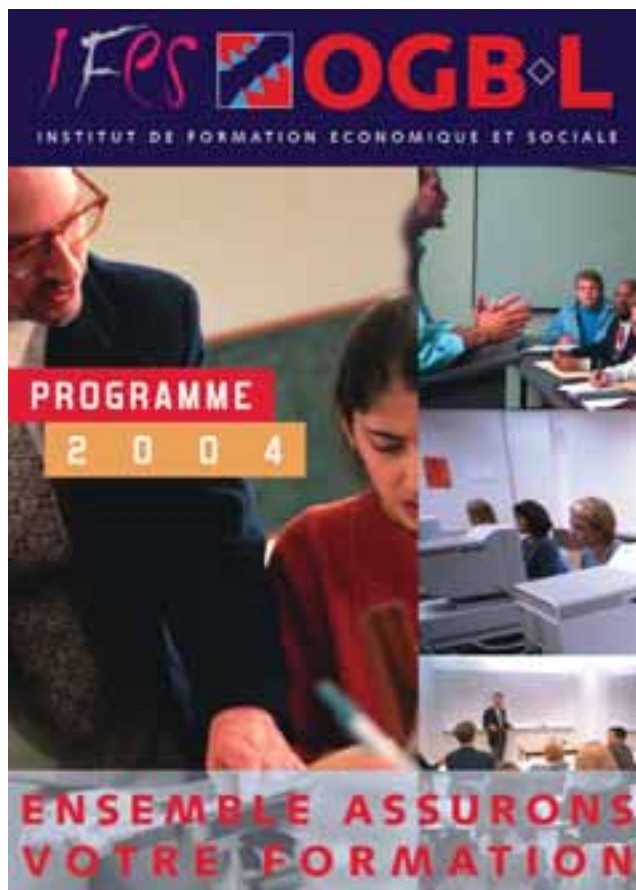
La situation actuelle ne leur garantissant pas le droit à la formation nécessaire pour exercer au mieux leur fonction et pour participer efficacement au dialogue social dans les entreprises, l'OGB♦L a inclus cette revendication dans sa pétition pour la modernisation de la législation sur les délégations du personnel, la cogestion et le droit syndical en général.

L'OGB♦L regrette que les promesses du ministre du Travail soient restées sans suite à ce jour et que le bilan du gouvernement soit resté nul. Il en va de même de la formation continue en général où les accords négociés entre l'OGB♦L et l'UEL attendent toujours leur mise en oeuvre par le gouvernement.

Alors que tous les partenaires sociaux réunis au sein du Comité économique et social estiment que le développement permanent de nouvelles connaissances est un facteur-clé de la compétitivité et demandent de "promouvoir la perti-

nence et la qualité de la demande de formation, c'est-à-dire de favoriser les conditions d'une formation continue qui réponde davantage à des projets personnels clairement identifiés, à des besoins économiques définis et au développement de la citoyenneté", l'initiative politique fait toujours défaut.

Dans le contexte économique actuel qui demande des réponses expéditives, l'OGB♦L estime que le temps de réflexion et discussion est expiré et demande des actions.



Brochure disponible sur simple demande.



PREMIER SEMESTRE

DÉBUT	FIN	TITRE DU COURS	LANGUE	RÉFÉRENCE
MARS				
01	04	Formation de formateurs	F	4057
22	22	Formation de formateurs; niveau avancé	F	4066
24	24	Le rôle des assesseurs auprès du Conseil Arbitral et du Conseil Supérieur des Assurances Sociales	L/F	4058
AVRIL				
01	01	Le rôle des assesseurs auprès du tribunal du travail	L/F	4059
19	20	Le monde syndical	L/A	4029
20	21	Les différentes formes de discrimination	F	4047
22	23	La délégation du personnel	F	4001
22	23	Santé et sécurité au travail	F	4035
26	27	Le contrat de travail	L/A	4025
28	29	Les incapacités de travail	L/A	4033
MAI				
4	5	La délégation du personnel	F	4002
6	7	La délégation du personnel	L/A	4013
10	11	Le contrat de travail	F	4023
12	13	Les incapacités de travail	F	4031
13	14	La délégation du personnel	F	4003
17	18	Le comité mixte	F	4018
24	25	Le monde syndical	F	4027
24	25	Belästigungen am Arbeitsplatz	L/A	4044
27	28	Le comité mixte	L/A	4021
JUIN				
7	8	Le comité mixte	F	4019
8	9	Ecrire pour être lu et compris	F	4053
10	11	La délégation du personnel	F	4004
14	15	La délégation du personnel	L/A	4014
15	16	La mondialisation de l'économie	F	4048
16	17	La délégation du personnel	F	4005
17	18	Santé et sécurité au travail	F	4036
17	18	Optimiser la prise de notes et améliorer la rédaction des comptes-rendus	L/A	4056
28	29	La délégation du personnel	F	4006
28	29	Konflikte lösen	F	4045
JUILLET				
1	2	Santé et sécurité au travail	L/A	4039
5	6	La délégation du personnel	L/A	4015
7	8	Teleworking-Gestaltungsoptionen für flexible Arbeitsmodelle	L/A	4051
8	9	Le système judiciaire luxembourgeois	L/A	4060
8	9	La délégation du personnel	F	4007

DEUXIÈME SEMESTRE

DÉBUT	FIN	TITRE DU COURS	LANGUE	RÉFÉRENCE
SEPTEMBRE				
20	21	Le monde syndical	L/A	4030
21	22	L'art de communiquer	F	4049
23	24	Le comité mixte	F	4020
27	28	La délégation du personnel	F	4008
27	28	Santé et sécurité au travail	L/A	4040
27	28	Rhetorik - Reden können	L/A	4041
27	28	Le syndicalisme au Luxembourg, hier et aujourd'hui	L/A	4062
30	01 oct.	La délégation du personnel	L/A	4016
30	01 oct.	Santé et sécurité au travail	F	4037
OCTOBRE				
04	05	Le contrat de travail	L/A	4026
06	07	Les incapacités de travail	L/A	4034
11	11	Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail et le droit social	L/A	4064
11	12	La délégation du personnel	L/A	4017
14	15	La délégation du personnel	F	4009
19	20	Ecrire pour être lu et compris	F	4055
21	22	Teleworking - Gestaltungsoptionen für flexible Arbeitsmodelle	L/A	4052
21	22	Le système judiciaire luxembourgeois	F	4061
21	22	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten	L/A	4042
25	26	Le monde syndical	F	4028
28	29	La délégation du personnel	F	4010
NOVEMBRE				
10	11	La délégation du personnel	F	4011
12	12	Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail et le droit social	F	4065
15	16	Le comité mixte	L/A	4022
15	16	Globalisierung	L/A	4046
16	17	Concertation sociale	F	4050
18	19	La délégation du personnel	F	4012
18	19	Santé et sécurité au travail	F	4038
22	23	Le contrat de travail	F	4024
22	23	Verhandlungsführung	L/A	4043
24	25	Les incapacités de travail	F	4032
25	26	Le syndicalisme au Luxembourg, hier et aujourd'hui	F	4063

La formation de base, composée de 6 modules différents, constitue le profil complet de formation pour le délégué du personnel en première année d'exécution de son mandat. Cette formation s'adresse prioritairement à un nouvel élu de représentant du personnel ou salarié qui débute dans la vie syndicale. Aucune connaissance préalable de la matière n'est requise. Le programme de cette formation est basé sur un volet théorique suivi de multiples exercices pratiques. Les

cours sont offerts en différentes langues. Cette offre permet au délégué de se parfaire dans une spécialité déterminée, sans devoir suivre l'intégralité des six modules. Il est à noter que des formations de niveau plus élevé seront offertes en 2005. Toutefois, la formation à niveau avancé requiert la participation en 2004 d'un module complet qui constitue un atout majeur pour la bonne compréhension. Chaque module complet est sanctionné par un certificat de participation.

MODULE

DESCRIPTION

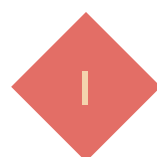
I	<p>◆ LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL</p> <p>L'organisation technique, les missions légales et son exécution pratique La communication et l'interaction avec le personnel</p>
II	<p>◆ LE COMITÉ MIXTE</p> <p>L'organisation technique, les missions légales du comité mixte et son exécution pratique</p>
III	<p>◆ LE MONDE SYNDICAL LUXEMBOURGEOIS</p> <p>La défense des intérêts des salariés en l'an 2004 Le recrutement de nouveaux membres OGB♦L</p>
IV	<p>◆ SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL</p> <p>L'introduction aux principes de prévention des risques professionnels Structures organisationnelles, maîtrise des facteurs de risques, analyse ergonomique d'un poste de travail</p>
V	<p>◆ LE CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>La conclusion et la résiliation d'un contrat de travail et son exécution pratique</p>
VI	<p>◆ LES INCAPACITÉS DE TRAVAIL</p> <p>La maladie, l'accident et le départ en retraite d'un salarié La femme enceinte et la naissance de l'enfant</p>

Ce profil de formation, composé de 6 modules différents, constitue l'élargissement de la culture générale du délégué du personnel. Ces séminaires vont permettre au participant de développer ses capacités, d'améliorer ses techniques et outils nécessaires dans le but de l'accomplissement de sa fonction.

Les modules se situent à des niveaux différents et sont proposés en plusieurs langues. Il est souhaitable qu'un nouveau délégué ait suivi d'abord la formation de base. Il est conseillé de suivre l'intégralité d'un module qui sera sanctionné par un certificat de participation.

MODULE

DESCRIPTION



◆ DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNALITÉ

La communication
La concertation sociale
Correspondance (OLAP) **
Efficience personnelle (OLAP) **



◆ LA GESTION DE CONFLITS ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les différentes formes de discriminations sur le lieu de travail
Teleworking - Gestaltungsoptionen für flexible Arbeitsmodelle (ZARABINA) **



◆ ÉCONOMIE

Notions fondamentales: les acteurs de l'économie (CEPL) *
Les marchés: enjeux national, régional et mondial (CEPL) *
L'économie européenne (CEPL) *
La mondialisation de l'économie



◆ DROIT

Le système judiciaire luxembourgeois



◆ HISTOIRE

Le syndicalisme au Luxembourg, hier et aujourd'hui



◆ INFORMATIQUE

Introduction à l'informatique et bureautique (CEPL) *
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail et le droit social

* ces cours sont offerts par la CEPL au printemps et en automne 2004 et auront lieu auprès de la CEPL (voir brochure "Les cours du soir" de la CEPL)

** Les formations de l'OLAP et de ZARABINA se tiendront auprès de l'IFES OGB•L

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

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

Nom et prénom:

Date de naissance: Lieu de naissance:

Nationalité: Matricule: / / /

Adresse: Rue: Numéro:

Code postal: Localité:

Téléphone / GSM: e-mail:

Profession:

Nom de l'employeur:

Adresse: Rue: Numéro:

Code postal: Localité:

Téléphone: Fax:

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

Oui

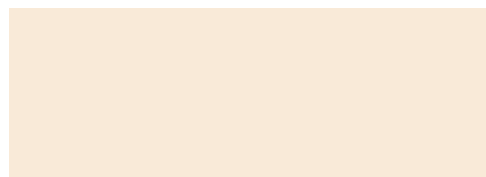
Non

Je désire m'inscrire au séminaire suivant:

DATE	INTITULÉ DU SÉMINAIRE	RÉFÉRENCE

Lu et approuvé le, _____

Signature



A découper et à retourner à:
IFES OGB-L 12, rue du Château L-5516 REMICH
tél.: (+352) 26 66 13-1 fax: (+352) 23 69 93 52 e-mail: ifes@ifes.lu

Interne

Dans le cadre des restructurations internes au sein de notre organisation, un changement est intervenu depuis lundi 15 mars 2004.

Maguy Baasch, assistante au Service Information & Presse et adjointe à l'Administration, assure désormais en intérim et en remplacement de Norma Gasparri le secrétariat du Bureau Exécutif (John Castegnaro, Jean-Claude Reding, René Pizzaferrri) avant son affectation définitive dans de nouvelles tâches.

Elle est assistée dans sa tâche par Manuela Daillet (matin) et Fabienne Kirsch (après-midi).

Ses nouvelles coordonnées :

- ♦ extension interne : 54 05 45-253 ou 242
- ♦ e-mail : maguy.baasch@ogb-l.lu



Maguy Baasch



Christiane Wagner

Au sein du département Information et Presse, elle est remplacée par **Christiane Wagner**.

- ♦ extension interne : 54 05 45-261
- ♦ e-mail : christiane.wagner@ogb-l.lu

Nous souhaitons aux deux collègues beaucoup de chance dans l'exercice de leurs nouvelles fonctions.

Section des Pensionnés OGB-L Rodange

Le Comité vous invite avec vos connaissances à sa traditionnelle

**Matinée de Pâques
au Centre Culturel de Rodange
le samedi 3 avril 2004 à partir de 15.00 heures**

Concert offert par la Chorale de Lamadelaine
Tombola
Restauration et ambiance assurée

IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L

"Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"

Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"

Herausgeber für den OGB♦L : John Castegnaro

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

Editeur responsable pour la Belgique :

Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne

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

Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

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

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

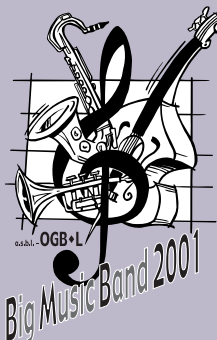
Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu

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

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

Liste des lots gagnants du bal du 28.02.04 Gewinnlose des BMB-Bals vom 28.02.04

1er prix :	Moulinex	515
2e prix :	Pierrade	582
3e prix :	Thermoprotect	035
4e à 15e prix :	Bouteille de vin	223, 082, 009, 371, 118, 154, 351, 510, 090, 325, 014, 478



Les prix peuvent être retirés à la réception de l'OGBL Esch/Alzette. Die Preise können der Rezeption des OGBL in Esch/Alzette abgeholt werden.

OGB♦L

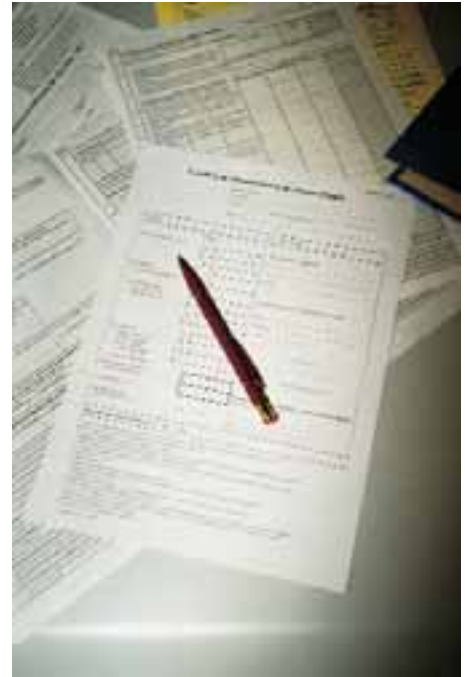
Generalversammlungen

April 2004

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
02.04.	Freitag	19.00	Sandweiler	Café "Sandweiler Stuff"	Sandweiler	Carlos Pereira
02.04.	Freitag	19.00	Grevenmacher	Café Mosellan	Grevenmacher	Danièle Nieves
02.04.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hôtel Simmer	Ehnen	John Castegnaro
02.04.	Freitag	19.00	Roeserbann	Beiwenerstuff	Bivange	Tom Jungen
03.04.	Samstag	18.00	Wiltz	Salle du Syndicat d'Initiative	Wiltz	Carlos Perreira
03.04.	Samstag	19:30	Grenzgänger	Hôtel Kickert	Mettendorf	André Roeltgen
03.04.	Samstag	19.00	Steinfort	Café "Sandkescht"	Steinfort	Marie-Thérèse Sannipoli
03.04.	Samstag	17.00	Volmerange les Mines	Salle des Fêtes	Volmerange-Mines	John Castegnaro
09.04.	Freitag	19.30	Colmar-Berg	Café "Bei der Tigerin"	Colmar-Berg	Viviane Jeblick
09.04.	Freitag	19.00	Kayl	Café Käler Stuff	Kayl	Romain Daubenfeld
10.04.	Samstag	19.00	Bissen	Café de la place	Bissen	Michel Schaul
16.04.	Freitag	19.00	Kehlen/Kopstal	Café Shinyiz	Kehlen	Danièle Nieves
16.04.	Freitag	18.30	Tétange	Centre Culturel "Schungfabrik"	Tétange	Marie-Thérèse Sannipoli
17.04.	Samstag	17.00	Dommeldange	Centre Culturel "Am Duerf"	Weimerskirch	Romain Binsfeld
17.04.	Samstag	17.30	Lintgen	Café de la Gare	Lintgen	Armand Drews
17.04.	Samstag	18.15	Koerich	Salle des Fêtes	Koerich	Marco Casagrande
17.04.	Samstag	18.30	Schifflange	Hall Polyvalent	Schifflange	John Castegnaro
22.04.	Donnerstag	19.00	Hespérange	Pizzeria Al Sole (by Giorgio)	Alzingen	Jeff Medvescek
23.04.	Freitag	19.00	Luxembourg	Hôtel Alfa	Luxembourg	Armand Drews
23.04.	Freitag	19.00	Steinsel	Ecole - Salle des fêtes	Steinsel	John Castegnaro
23.04.	Freitag	20.00	Kleinbettingen	Café "Hoener Stuff"	Hagen	Romain Daubenfeld
23.04.	Freitag	18.00	CMB	Salle de l'Union	Athus	René Pizzaferrì
23.04.	Freitag	18.00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Bettembourg	André Sowa
23.04.	Freitag	19.30	Dalheim	Centre Culturel	Dalheim	Marie-Thérèse Sannipoli
24.04.	Samstag	19.00	Lorentzweiler	Centre Culturel	Helmdange	Armand Drews
24.04.	Samstag	18.00	Rédange/Attert	Café "Roorda"	Roodt/Rédange	Reding Jean-Claude
24.04.	Samstag	19.00	Wasserbillig	Salle des Fêtes	Mertert	Marie-Thérèse Sannipoli
30.04.	Freitag	19.00	PME	Centre Sportif	Bastogne	Nico Clement
09.05.	Sonntag	09.30	Frontaliers Français	Centre Socioculturel "André Toussaint" (MJC)	Audun-le-Tiche	John Castegnaro

Déclarations d'impôts

Steuererklärungen



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.

Wie bereits in den vergangenen Jahren bietet der OGB♦L Ihnen auch dieses Jahr wieder gratis Hilfestellung beim Ausfüllen Ihrer Steuererklärungen an.

Um uns die Terminplanung zu erleichtern und Ihnen langes Warten am Telefon zu ersparen, bitten wir Sie untenstehendes Formular auszufüllen und schnellstmöglichst an uns zurück zu schicken.

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

Termin-Anfrage zum Ausfüllen der Steuererklärungen

Nom: Prénom:
Name Vorname

Adresse:
Adresse

Localité: Pays:
Ortschaft Land

Téléphone: privé: travail:
Telefon : privat auf der Arbeit

Date de naissance: marié(e)*: oui non
Geburtsdatum verheiratet ja nein

Nombre d'enfants:
Anzahl der Kinder

Nombre des déclarations d'impôts:
Anzahl der Steuererklärungen

Préférence pour le rendez-vous*: matin après-midi
Terminwunsch*: morgens nachmittags

Veuillez me contacter avant de fixer un rendez-vous / Kontaktieren Sie mich bitte vor der Terminfestlegung

* cocher la case correspondante / * Bitte das entsprechende Kästchen ankreuzen

Chienne de Vie



FRONTALIERS

1408/71 ? PARDON, MAIS CONNAIS PAS...

En vertu des règlements communautaires, les frontaliers, lorsqu'ils travaillent au Luxembourg et qu'ils sont licenciés, vont dépendre pour leurs prestations chômage du pays dans lequel ils résident.

Pour les frontaliers résidant en France, ce seront donc les ASSEDIC qui prendront en charge les indemnités de chômage, après avoir constitué le dossier et surtout récupéré le formulaire E-301, document indispensable pour pouvoir bénéficier des prestations en question.

Dans l'ensemble, ce processus est particulièrement bien rôdé dans notre région transfrontalière, puisque les organismes concernés travaillent depuis plus de 30 années sur base des règlements communautaires et plus particulièrement sur le règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de l'Union européenne.

Maintenant, prenons le cas où l'un des conjoints travaille en France et l'autre au Luxembourg.

L'époux qui travaille en France est muté par son entreprise en plein centre de la France et doit donc quitter la région. Le conjoint travaillant au Luxembourg, dans ce cas précis, pourra démissionner de son travail et percevra les ASSEDIC en France comme il s'agit d'un cas de force majeure.

Ce seront, à ce moment-là, les ASSEDIC de la région dans laquelle il ira habiter qui prendront en charge les prestations de chômage.

Seulement, il risquera de se voir notifier un refus par les ASSEDIC de cette région puisque, n'ayant pas travaillé en France, il ne remplit pas les conditions de stage requises pour percevoir ses indemnités de chômage.

En plein centre de la France, si vous parlez du règlement 1408/71, on pensera que ce sont vos chiffres porte-bonheur pour jouer au loto.

Vous pensez que j'exagère. Mais pas du tout. Ce cas précis s'est déjà présenté et il a fallu faire appel aux ASSEDIC de notre région qui sont intervenus auprès de leurs collègues dans le centre de la France pour leur expliquer qu'il existe un règlement communautaire depuis plus de trente ans, (ah bon, vous êtes sûr ?), et que cette personne même en ayant travaillé au Luxembourg, avait le droit à ses prestations de chômage.

Qu'il est long le chemin de la construction européenne. Moralité, les frontaliers sont bien les pionniers de l'Europe ! Reste cependant, à construire l'Europe sociale, mais ça c'est une autre histoire !

Philippe Manenti

**Fête Centrale du 1^{er} mai de la CGT-L
à Schiffflange**



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



John Castegnaro
Président

D'importantes décisions à prendre !

Oui, les élections parlementaires et européennes sont également essentielles, car elles désignent les partis qui composeront la coalition et dirigeront le pays au cours des cinq prochaines années. A une époque dite de "transformation", notamment celle de la culture sociale, il importe de savoir quels seront les rapports de force futurs et si le Luxembourg social, le "modèle" luxembourgeois, reste viable ou non. Des décisions doivent donc encore être prises avant les élections parlementaires.

Démantèlement de la loi sur l'invalidité

L'OGB•L a lutté pendant des années pour qu'une nouvelle loi sur les pensions d'invalidité remette le principe d'humanité à l'ordre du jour. La bureaucratie et la complexité anti-sociale des procédures avaient bien souvent pour effet de décourager les demandeurs potentiels de pension d'invalidité, acculés, après des mois sans revenus, à la faillite financière. La nouvelle loi du 25 juin 2003 devait mettre un terme à ces situations de pauvreté et d'exclusion. "Devait", parce que la bureaucratie étatique ne le veut pas et que les employeurs refusent d'assumer leur responsabilité en matière de reclassement interne. Avec, de nouveau, à la clé, des tracasseries, le chômage au lieu de l'invalidité et des procédures inhumaines sans fin qui poussent les demandeurs à abandonner. Le monde politique se targue de ce que le nombre de pensions d'invalidité ait été réduit de moitié. La raison essentielle en est cependant que le service de contrôle médical déclare un patient sur deux apte à travailler.

L'OGB•L a appelé à la résistance et a demandé au ministre d'Etat de reprendre ce dossier en mains propres. D'autant que les soi-disant "propositions d'amélioration" des ministres du Travail et de la Sécurité sociale n'améliorent en rien la loi mais visent à exploiter la situation pour réduire les indemnités de maladie.

Progression du chômage

Les derniers chiffres disponibles font état d'un taux de chômage de 4,5 % pour le Luxembourg. Ce qui correspond, pour le mois de janvier, à 9.113 drames humains, auxquels viennent s'ajouter quelque 3.000 personnes temporairement occupées dans le cadre des mesures pour l'emploi et un nombre non déterminé de frontaliers.

Rappelons-nous des vagues de licenciements chez Villeroy&Boch et chez Cepal, mais aussi des mesures de licenciement et de réduction d'effectifs décidées par d'autres entreprises encore.

Le spectre du chômage rôde. C'est pourquoi l'OGB•L réclame de nouveau haut et fort l'absolue priorité pour le rétablissement du plein emploi. Mais il faut, pour y arriver, bien plus que de beaux discours, même si certains ministres – dont le ministre d'Etat – s'efforcent d'adapter les leurs à la situation. La réduction du temps de travail comme alternative aux licenciements reste un sujet politiquement tabou, de sorte qu'il revient aux partenaires sociaux d'élaborer une solution possible tout en sachant parfaitement que le sujet reste tabou pour le patronat également.

Jusqu'où la situation devra-t-elle encore se dégrader avant que l'on se soucie enfin des victimes et que l'on offre des perspectives aux jeunes ?

Les débats au Parlement sur l'emploi des travailleurs âgés ont parfois été empreints d'utopie et d'hypocrisie. Comment lutter efficacement contre le chômage si, dans le même temps, on décide d'augmenter l'âge de la retraite et de supprimer les dispositions anti-cumul ? Faut-il y voir la volonté de l'OCDE et de la Commission européenne ? Cet argument ne saurait être retenu pour justifier ce qui n'est, en fait, rien d'autre qu'une tentative supplémentaire pour agiter le spectre du "mur" des pensions.

La progression du chômage et la façon dont le problème est abordé risquent de provoquer une recrudescence de la xénophobie et une fracture au sein de notre société si ce n'est au sein même des familles : fracture entre ceux qui ont du travail et un emploi stable et ceux qui nourrissent des craintes pour leur avenir et risquent l'exclusion.

Kyoto, compétitivité et sidérurgie

D'importantes décisions vont être prises sous peu dans ces matières, qui influenceront et marqueront la campagne électorale et, sans nul doute, aussi les négociations de coalition. Les contraintes et les exigences de la politique communautaire confrontent chaque jour un peu plus notre pays à la problématique du "choix de société". Il s'agit, au bout du compte, de déterminer si les décisions politiques et économiques et les

orientations qui en résultent vont aboutir à la résurgence d'un système à deux vitesses.

Penser Kyoto, c'est poser la question de la politique environnementale dont le Luxembourg doit nécessairement ou raisonnablement se doter. Cela vaut également pour l'étude sur le "concept intégrateur de planification du trafic et de l'aménagement du territoire" (IVL).

Difficiles à saisir et à expliquer, ces questions touchent aux fondements de l'Etat (social). Les discussions relatives au protocole de Kyoto concernent, entre autres, quelque 10.000 emplois dans l'industrie. Ce chiffre, à l'instar de la mise en garde lancée aux syndicats et selon laquelle la réduction du temps de travail et un niveau élevé de coûts salariaux et sociaux pourraient amener les entreprises à se délocaliser et tempérer l'intérêt des investisseurs pour le Luxembourg, ne saurait constituer un moyen de pression et de chantage. Si les discussions devaient être placées sur ce plan, alors, pauvre Luxembourg !

Ensuite il faut redonner à l'industrie sidérurgique du Luxembourg les moyens d'affronter l'avenir : investissements, augmentation de la production d'acier de 2,7 à 3 millions de tonnes par an... et réduction des effectifs ! Des rumeurs et des spéculations courent depuis plusieurs semaines selon lesquelles la Tripartite sur l'acier, qui se réunira enfin le 8 avril 2004, devrait définir clairement la portée de l'étude d'Arcelor. Le monde politique et les syndicats seront sollicités. Ces derniers possèdent de l'expérience et leur objectif est clair : une sidérurgie viable et porteuse d'avenir, dont le profil soit adapté aux exigences du secteur et au modèle luxembourgeois. Nous nous opposons aux licenciements, aux baisses de salaires et aux investissements alternatifs.

Les négociations de convention collective dans le secteur hospitalier ont démontré l'efficacité d'un niveau élevé de représentation et de mobilisation syndicales. Une épreuve de force similaire est actuellement en cours dans le secteur bancaire. Fort de la légitimation que lui donne le succès éclatant de sa manifestation de protestation du 18 mars au Cercle municipal, l'OGB•L mènera cette lutte aussi.

Les semaines qui nous séparent des élections, et celles qui suivront, s'annoncent palpitantes. L'OGB•L sait ce qu'il veut.



Un festival pour la démocratie et contre le terrorisme

La 21^{ème} édition du Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté a connu un énorme succès.

Près de 39 % de la population résidante au Luxembourg sont des immigrés. Plus de 60 % de la population active sont des non-luxembourgeois. Les frontaliers sont plus de 100 000.

Nous pouvons affirmer qu'actuellement, dans le monde du travail, il y a 1/3 de frontaliers, 1/3 de d'immigrés résidants et 1/3 de luxembourgeois.

Le Festival a voulu montrer cette complexité, cette multiculturalité: plus d'une centaine de stands d'associations montrant des activités variées, les régions d'origine des immigrés, mais également des stands des administrations luxembourgeoises, en particulier du ministère de la Famille, du Logement et du Tourisme....

Ce Festival a été également l'espace du 4^e Festival du Livre ; des milliers de livres et de revues écrits en plusieurs langues ; des écrivains luxembourgeois, français, portugais, italiens, espagnols, kosovars, etc. ; des débats avec des auteurs invités.

Un débat sur la participation civique des étrangers dans la vie luxembourgeoise a réuni les représentants des partis politiques. Lors de ce débat, le représentant de l'OGB♦L a présenté des arguments convaincants et des idées nouvelles pour remettre au centre du débat politique les questions des migrations vues d'un œil positif. Nous avons défendu une réforme de la législation sur l'entrée et le séjour des étrangers, la régularisation des personnes en situation administrative irrégulière qui habitent au Luxembourg depuis plusieurs années, qui y travaillent et qui contribuent au développement économique du pays

Chaque année, nous sommes présents. Chaque année, nous montrons notre détermination à lutter contre toute sorte de discriminations. Chaque année, nous sommes attentifs à l'environnement social et politique dans lequel nous sommes insérés. Le stand de l'OGB♦L a été à la hauteur des attentes!

Cette année, le Festival a été marqué par les attentats du 11 mars dernier à Madrid. 200 morts, plus de 1400 blessés. Des hommes et des femmes qui, dans la large majorité, voulaient uniquement aller travailler. Des hommes et des femmes qui ont été tués ou blessés alors qu'ils voulaient uniquement gagner leur pain de chaque jour !

Grâce à la participation de tous, la démocratie peut vaincre et elle va vaincre les terroristes.

Immigrés et luxembourgeois, nous pouvons construire ensemble une société de paix, de liberté et de justice. Le Festival est un lieu de fraternité pour toutes les cultures, pour tous les peuples !

Ensemble avec les luxembourgeois, les immigrés et les frontaliers vont se battre pour garantir les acquis sociaux et le progrès social pour tous. Ensemble, nous allons construire l'avenir !

Les militants du Département des immigrés et du Syndicat " nettoyage " ont assuré une présence forte et permanente pendant les deux journées de ce Festival qui assume une dimension de plus en plus importante dans le domaine des manifestations culturelles au Luxembourg.

Je voudrais remercier tous les militants et tous les dirigeants de l'OGB♦L qui ont permis cette réalisation ainsi que tous ceux et toutes celles qui, au sein de notre grande organisation, ont contribué à cette réussite qui fait de l'OGB♦L le seul syndicat n° 1.

L'année prochaine, nous pouvons et nous devons encore faire mieux !

Eduardo Dias

Assemblées Générales : les immigrés au sein de l'OGB•L

Plusieurs centaines d'immigrés ont participé aux assemblées générales de 2004 du Département des Immigrés.

Les thèmes traités par les orateurs ont été la situation économique et les élections sociales. La menace contre les acquis sociaux et les réformes qui nous voulons réaliser ont été au centre des préoccupations de tous les orateurs lors des assemblées générales.

Les attaques contre l'indexation automatique des salaires, les pensions d'invalidité, la nouvelle législation sur la durée du travail dans le secteur Horeca sont des thèmes chers aux immigrés et nous allons relever le défi, 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 pour obtenir des conventions collectives qui garantissent l'évolution salariale et la formation.

Nous avons obtenu une large victoire lors des élections sociales du 12 novembre.

Les immigrés ont démontré leur attachement aux principes et objectifs de l'OGB•L.

Les orateurs, John Castegnaro, René Pizzaferrri ainsi qu'Eduardo Dias ont su montrer notre détermination et notre engagement pour l'avenir.



Les différents comités régionaux ont fait un très grand effort pour offrir 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 1^{er} mai à Schiffflange !

"O Mundo do Trabalho"

TODOS OS SABADOS
entre as 9h30 e as 10h00

na RADIO LATINA

101.2 e 103.1 FM

Um programa de informação da OGB•L
para todos os trabalhadores
com apresentação
de Eduardo Dias

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**

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"
1, rue de l'Eau L-4130 ESCH/ALZETTE

Les ex-militaires portugais continuent la lutte pour leurs droits à la sécurité sociale

Malgré toutes les manifestations, les pétitions, les entrevues, le gouvernement portugais ne veut pas accorder le droit à la pension à tous les ex-militaires portugais.

La proposition de loi qui est actuellement au Parlement portugais (Assembleia da República) est restrictive et discriminatoire. Restrictive parce qu'elle laisse de côté plusieurs milliers d'ex-militaires ; discriminatoire parce qu'elle n'inclut pas tous les immigrés.

La Commission des ex-militaires portugais résidant au Luxembourg ne va pas baisser les bras et elle va continuer à agir en faveur de tous ceux qui ont fait le service militaire obligatoire et qui réclament que le temps de service militaire soit pris en compte par la sécurité sociale portugaise.

Il s'agit d'une revendication qui donnerait aux militaires portugais les mêmes droits qu'ont les ex-militaires de tous les pays de l'Union européenne et comme cela se pratique au Luxembourg depuis des années lorsque le député René Hengel (un ancien de l'OGB♦L) a proposé une loi dans ce sens, loi qui a été approuvée dans les années 80.

La Commission des ex-militaires portugais, avec l'appui de l'OGB♦L, poursuit sa lutte !

Des manifestations seront organisées devant l'Ambassade et le Consulat du Portugal dans les prochains jours. Soyons solidaires et participons à ces actions!



Eduardo Dias

Amis du 25 avril asbl

FÊTER AVRIL

Vendredi 23 avril 2004, à 19h00

au CENTRE CULTUREL DE L'INSTITUT CAMÕES – 8, Boulevard Royal, Luxembourg

Conférence-débat (en langue française)

“1974-2004 - Bilan de 30 années de démocratie au Portugal”

par le Professeur d'histoire João MEDINA de l'Université de Lisbonne

Samedi 26 avril 2003, à 19h30

Dîner commémoratif

avec le Professeur João Medina

(la participation au dîner est faite sur réservation - tél. : 43 23 44)



Grand succès pour le stand OGB♦L au Festival des Migrations et des Cultures.

Urlaub auf dem Wasser



AIDAaura****

Abfahrten: jeden Freitag vom 07. Mai bis 22. Okt. 04

Route 1:

Kreta, Dubrovnik, Venedig, Zakynthos, Piräus, Kreta

Route 2:

Kreta, Bari, Venedig, Korcula, Korfu, Katakolon, Kreta

8 Tage: ab 1358.- €/Pers.
(2-Bett Innenkabine)
inklusive Flug

AIDAvita****

Abfahrten: jeden Freitag vom 07. Mai bis 22. Okt. 04

Route 1:

Palma, Cadiz, Lissabon, Alicante, Ibiza, Palma

Route 2:

Palma, Korsika, Rom, Cannes, Barcelona, Palma

8 Tage: ab 1269.- €/Pers.
(2-Bett Innenkabine)
inklusive Flug

LUXAIR  TOURS



Im Preis inbegriffen: LUXAIR-Flüge, Transfers, Vollpension an Bord sowie Trinkgelder und Tischgetränke zu den Hauptmahlzeiten.



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

RAFRÂCHI	▼	ANNULATION	▼	CARDINAL	▼	LÉSINE	▼	TENSION DU SPHINCTER
INSTRUMENT DE BIJOUTIER	▼	ÉCHASSIER	▼	PARTIE DE COURONNE	▼	GALLINACÉS	▼	
▶	9	▼		▼		▼		▼
ASSAUT NAVAL	▶				3			
ARRACHE LES POILS								
▶		6			GRADE	▶		
					CONSPUENT			
GRECQUE	▶		8	INVITÉ	▶▼			
LAIZE				ALLIÉ				
▶		TUNNELIERS	▶	▼	2			
		ADDITIONNER						
RAATTRAPER	GOÛTÉE	▶▼					DAMES	
	REBUT DE LIN							
▶	▼	1		4			▼	
COULEUR	▶			SUPPORT DE BALLE	▶			HABITATION RUDI-MENTAIRE
OISEAU BLANC				ARCHIPEL				
▶			EMPORTEMENT	▼	AINSI	▶		5
					CONJONCTION			
SALUTAIRE	▶		▼		▼	JEUNE VOLONTÉ	▶	7
CEUVRES LÉGÈRES						CACHÉ		
▶						▼	10	
PÉRIODES	▶				ÉLIMÉ	▶		

A gagner:

- 1^{er} prix : 1 grand barbecue électrique
- 2^e prix : 1 petit barbecue électrique
- 3^e prix : 1 réveil-matin

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 avril 2004 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

IV/70 © HACHEL INT

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

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

02/2004 - Solution : LAMENTABLE

Poett Arnaud, Rumelange (L), 1^{er} prix
 Bagato Evelyne, Bouligny (F), 2^{eme} prix
 Sondag Julien, Turpange (B), 3^{eme} prix

10

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 10 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 10 differences between the two drawings

Encuentre las 10 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 10 Punkten. Welche ?



KREUZWORTRÄTSEL

großer Räuber	Vorname der Fliegerin	Steinart (nach Abb.)	Fluss	Markt	Seebad	Hühnerprodukt	Gründung in der Musik	Führung	Spanische Währung
antikes Zithrinstrument					Fußweg, Tross				8
weißes Gestein		1		gemauertes Ufer		hochgradiger Pulver		engl. Männername	
Pflanzenwelt				Teil in Goethes Faust		schlechte Ernährung		6	Spring in der Lage
Alkohol			nachrichtliche Hauptstadt	Wortteil Tausend				Matt der Stromstärke	Nachfolger der EG
Abnehmen eines Flugzeugs	Reines Pulver			7		Sonstige, an Wasser		Lebensmittel	
		2		10-wertige Tennisspieler (Muster)		nachhaltiges Holz			3
Interessanter Vorname der Barber	christliches Gebet			Haarwuchs (engl.)				Steuerverband der alt. DDR	Musikrichtung, Rock'n'roll
				4				Wann beginnt in der Stadt	Ägyptischer Sonnen Gott
Teil des Kugelschreibers	ein Strohwort				Kb-Z. Lehr		ein Füllgas		
				9					Kb-Z. Leinwand
Gefäß, Pflanze									5
									spanischer Auswurf

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

Die Buchstaben der Felder 1 bis 9 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

- Preis: 1 großer elektrischer Grill
- Preis: 1 kleiner elektrischer Grill
- Preis: 1 Wecker

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

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. April 2004 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

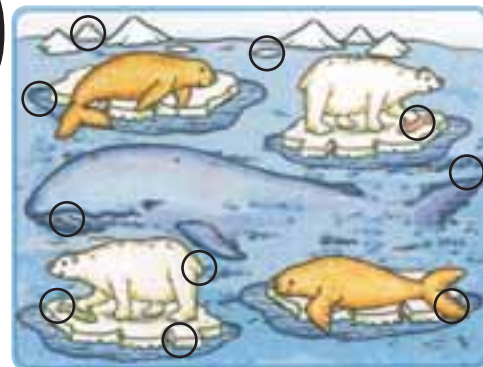
ERREURS
 FEHLER
 DIFFERENCES
 DIFERENCIAS

SOLUTION

AUFLÖSUNG

ANSWER

SOLUCIÓN



02/2004 Lösung Kreuzworträtsel: LAMMBRATEN

Steffen-Boor Paula, Vianden
Ney Mike, Remich
Hilbert Marcel, Mondercange

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'Épernay 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 01-1 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	Moinet Yvon Müller Gérard		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	LUSSEMBURGO	19, rue d'Épernay	Tél.: 49 60 05-205	14.30 - 17.30
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	LUSSEMBURGO	19, rue d'Épernay	Tél.: 49 60 05-205	9.00 - 11.30
Giovedì	DUDELANGE	31, av. G.D. Charlotte	Tél.: 51 50 05-22	14.00 - 17.30
Giovedì	ETTELBRUCK	6, rue Prince Jean	Tél.: 81 90 01-1	14.30 - 18.00
Venerdì	ESCH	60, bld Kennedy	Tél.: 54 05 45-236	14.30 - 17.30

Per le permanenze a Rodange si prega prendere appuntamento al numero 54 05 45-236

SBA
Luxembourg
Tél.: 26 49 69-0

SPÉCIAL FRONTALIERS

Frontaliers français: * 64, rue Maréchal Foch (face à la Poste)

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

Deutsche Grenzgänger: * Burgweg 10 - D-54646 Bettingen

Wolfgang Schnarrbach

Tel.: (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:
Yvon Moinet à Rodange et à Arlon
- ♦ de l'EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat /
der EURES Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz
Romain Clees in Dülelingen und Grevenmacher
à Dudelange et à Grevenmacher

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

* FGTB rue des brasseurs, 8a - B-Bastogne

Tél.: (0032) 61 21 19 87

Samedi: 09.00 - 12.00 hrs

* FGTB rue des usines, 16A - B-6791 Athus

Tél.: (0032) 0477 26 88 89 (GSM)

Mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00 hrs

* FGTB rue L. Libert, 22 - B-Aywaille

les 1er et 3ème lundi et jeudi du mois

de 14h30 à 17h30

Tél.: (0032) 04-384 81 52

Syndicat Bâtiment / Permanencias "Construção"

OGB♦L ETTTELBRUCK 6, rue Prince Jean Tél. 81 90 01-1

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