



aktuell

actuel

Monatszeitschrift des OGB-L - April 2004 - N° 4

O.G.T.

er
1 MAI
SCHIFFFLANGE
à 10h00
OGB-L
FNCTTFEL
FLTL

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

1. Mai 2004 - Im Zeichen der Angst!

7



CGT

Gemeinsam unsere Rechte verteidigen!

9



Sidérurgie Asbl

Nos revendications dans les discussions-négociations à venir et grève d'avertissement du 14 mai 2004

11



Point de vue

Des réformes structurelles en faveur des salariés

12



CCT Banques

Les négociations ont échoué

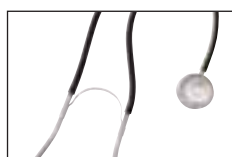
13



Journée d'action européenne

Bilan positif

14



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. employés privés des pharmacies, nouvelle CCT Entente des Hôpitaux, accord dans le commerce)

21



1^{er} Mai 2004

Dossier (info utiles, bon de voyage, ...)

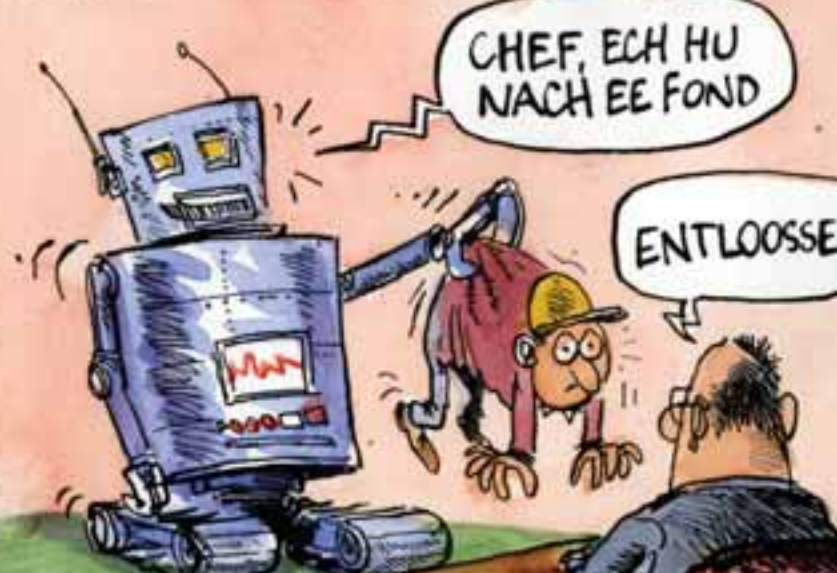
WÉI GEET ET WEIDER BEI DER ARCELOR?



WÉI?! ECH HAT GEDUECHT D'ARBECHTER WÄREN ALL ENTLOOS!



DEN TREND AS GANZ KLOER:



CHEF, ECH HU NACH EE FOND

ENTLOOSEN!

DEN ARBECHTER GET EMMER MEI DURCH D'MASCHIN ERSAAT...

GUDD, DASS ECH ZWEE ARBECHTER GEHAAL HUN



AN ET GËT NACH MEI AN D'AUSLAND INVESTÉIERT

WANN EEN DAT DO LIEST, DA GET ET ENGEM JO ANGSCHT!



ALSO KOMM, DEN ÉISCHE MEE AS ENG VUN DE LESCHTE CHANCEN, FIR DENG RECHTER AN DENG ARBECHT ZE DEMONSTRÉIEREN.



ACUNÉ

1. Mai 2004

Im Zeichen der Angst!

Auch in Luxemburg sind die Nachrichten vom Arbeitsmarkt seit einigen Monaten schlecht. Die Zahl der Arbeitslosen wächst genauso an wie die Zahl jener, die vorübergehend in Beschäftigungsinitiativen aufgefangen werden. Die Zahl der offenen angebotenen Arbeitsplätze geht zurück und insgesamt fehlt es an der notwendigen Transparenz, um auf viele offenen Fragen die richtigen Antworten zu finden, was wiederum eine gezielte Arbeitsmarktpolitik erschwert.

Der angekündigte massive Personalabbau im Stahlbereich und bei den CFL macht den dort Beschäftigten und ihren Familien Angst. Dies insbesondere nach den Entlassungen bei Villeroy&Boch, Cepal und Konflikten in anderen Betrieben und Sektoren. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass es keine Entlassungen geben wird, da zum größten Teil auf bewährte Antikrisen-Maßnahmen zurückgegriffen wird. All dies ändert aber nichts daran, dass am Ende des Prozesses - wenn wir ihn nicht aufhalten können - hunderte von produktiven Arbeitsplätzen verschwunden sind und damit Arbeitsplatzperspektiven für Jugendliche, die auf Arbeitssuche sind oder es demnächst sein werden.

Hinzufügen sollte man die nach wie vor hohe Zahl an Konkursen, wobei zu bemerken ist, dass die legislativen Sicherheitsvorkehrungen immer noch nicht angepasst wurden.

Es wird eng auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt, der auch jener der Großregion ist! Dies können auch Zahlenspielerereien nicht verändern. Wo sind denn im Jahre 2003 die zusätzlichen 6.000 Arbeitsplätze geschaffen worden? Sind es qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, sind es Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze, Stundenjobs oder gar Briefkastenfirmen? Fremdenfeindlichkeit wird von jenen geschürt, die unkontrolliert behaupten, dass 75% der neuen Jobs von Grenzgängern besetzt wurden. Da müsste dann auch schon darauf hingewiesen werden, dass monatlich zwischen 1.000 und 1.500 Grenzgänger in Luxemburg ihren Arbeitsplatz verlieren, die aber nicht in unserer Statistik auftauchen und zu Lasten der Arbeitsämter ihrer respektiven Länder sind.

Streik als Druckmittel

Konnte in letzter Minute - auch unter aktiver Mitwirkung des OGB•L - eine Lösung im Luxair-Konflikt gefunden und damit der angekündigte Warnstreik abgeblasen werden, so ist nun ein Warnstreik in der Stahlindustrie und allen andern Arcelor-Betrieben für den 14. Mai 2004 angesagt. Es sind dies wichtige Ereignisse für luxemburgische Verhältnisse, die im Verbund mit den großen Demonstrationen im Kliniksektor und bei den Banken die starke Nervosität und darüber hinaus die Unruhe bei den Arbeitnehmern und ihre Ablehnung des seit Monaten von Patronatsseite gesteuerten Kurses ausdrücken.

Darum sind die angekündigten Aktionen sehr ernst zu nehmen. Auch die Protest- und Solidaritätsmanifestation gegen die Schließung der Düdelinger Hütte (LDD) muss als eine erste seriöse, gewerkschaftliche Aktion gesehen werden.

Große Protestmanifestationen und besonders Streiks sollen in Luxemburg die Ausnahme bleiben. Es wäre eine gefährliche Selbsttäuschung in Patronats- und Politikerkreisen anzunehmen, wir würden bloß bluffen oder Druck ausüben wollen. Noch setzen wir auf einen ehrlichen und fairen Dialog in der Stahltripartite und in den bilateralen Gesprächen mit der Arcelor-Generaldirektion. Politiker und Manager sollen wissen, dass der Kampfgeist der Stahlbelegschaften weitaus größer ist als ihre Angst.

Und es wird entsprechend um jeden einzelnen von der Generaldirektion zum Abbau freigegebenen Arbeitsplatz und Standort gekämpft werden!



John Castegnaro
Präsident

Es geht um mehr!

Die Arcelor-Strategie hoher Investitionen gepaart mit massivem Stellenabbau ist nur die Spitze des Eisbergs. Darunter verbirgt sich eine für Luxemburg neue Unternehmensstrategie und -kultur, die zum Ziel hat durch einen massiven Abbau des Stammpersonals und dem übermäßigen Einsatz von Leiharbeit- und Zulieferfirmen, die Produktivität zu verdoppeln (?), die Lohnkosten zu senken (?) und eine maximale Kompetitivität zu erzielen. Ohne Rücksicht auf Verluste, in diesem Fall einer Kultur, die den Menschen, seine Lebensqualität und damit seine Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, in den Mittelpunkt stellt! Dabei müsste die Arcelor aus eigenen Statistiken am besten wissen, dass die meisten schweren und tödlichen Arbeitsunfälle in ihrem Riesenkonzern Leiharbeiter betrafen. Sind sie etwa Menschen zweiter Klasse?

Die Diskussionen um die Arcelor-Pläne riskieren dadurch zu einer großen Auseinandersetzung zu führen, weil Prinzipien auf dem Spiel stehen. Sollte dieser große Betrieb sich durchsetzen, wird dies zum schlechten Beispiel für andere Betriebe. Aber diese "Outsourcing-Methoden", d.h. die Auslagerung von ganzen Aktivitätsbereichen gehören z. B. auch zur CFL-Strategie und nehmen das Ausmaß der Delokalisierung ganzer Betriebe nach Osteuropa und Asien an.

Die demnächst in der nationalen Tripartite beginnenden Gespräche um die Konkurrenzfähigkeit der luxemburgischen Betriebe müssen aus diesem Blickwinkel gesehen werden und dürfen nicht den Erwartungen des Patronats in Sachen Indexumbau und reduzierten Sozialkosten Rechnung tragen. Darum geht es und dagegen muss gekämpft werden!

Soziales Luxemburg in einem sozialen Europa

Die Ereignisse der letzten Wochen bei uns, die unverblühte Art und Weise wie in der EU den Herausforderungen der Globalisierung mittels massivem Sozialabbau begegnet werden soll und bereits wird, muss einem Angst und Schrecken einjagen. Wehren wir uns doch aufs heftigste gegen die Modernisierer und Restrukturierer, die den Neoliberalen und den Großkonzernen in die Hand arbeiten.

Wehren wir uns dagegen, dass unsere soziale und solidarische Gesellschaft und damit unser sozialer Besitzstand auf dem Altar des Profits geopfert wird. Wir wollen keine Mehrklassen-Gesellschaft und wir fordern, dass auch in einer erweiterten Europäischen Union Vollbeschäftigung und soziale Absicherung für alle Menschen möglich werden. Das sollte doch das eigentliche Ziel sein.

Der 1. Mai muss mehr denn je der traditionelle Kampftag und die Signale müssen deutlich und unüberhörbar sein:

1. Wiederherstellung der Vollbeschäftigung durch gezielte Maßnahmen und ohne Tabus.
2. Die beste Schul-, Berufs- und Weiterbildungspolitik, damit alle, die hier leben und arbeiten, damit junge Menschen und zukünftige Generationen ihre Chance haben.
3. Neue Impulse und Initiativen in der Investitions- und Diversifikationspolitik und insbesondere im Industriebereich.
4. Moderne Ausschuss- und Mitbestimmungsgesetze.
5. Absicherung und Verbesserung des sozialen Netzes und der Rentensysteme.

Es gibt viele gute Gründe an diesem 1. Mai dabei zu sein, u.a. auch die Solidarität mit den Unterdrückten, die in Armut oder in Kriegsgebieten dieser Welt lebenden Menschen.

Rendez-vous in Schiffingen!



Tagung der OGB♦L Exekutive

Gewerkschaftliche Stärke versus soziale Spannungen

In ihrer Sitzung vom 29. März 2004 befasste die Exekutive sich vordergründig mit der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt und ging im Detail auf die Dossiers Arcelor, Luxair und Banken ein, wo sich ein Arbeitsplatzabbau respektive eine Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ankündigt.

Der OGB♦L hat eine Strategie entwickelt, um seinen Standpunkt durchzusetzen. Für den OGB♦L kann es keine Politik des "leeren Stuhls" geben, er wird mit Sicherheit bei den besagten Gesellschaften bzw. im Rahmen der Tripartite im Sinne der Betroffenen intervenieren. Im Dossier Arcelor ließ der OGB♦L darüber hinaus seine Überlegungen in das Positionspapier und den Aktionsplan der gemeinsamen Struktur "Asbl Sidérurgie" einfließen und wird sich in den kommenden Wochen im Sinne der Beschäftigungssicherung, des Erhalts der Standorte sowie des Luxemburger Modells des Sozialdialogs einsetzen.

Reform des Kollektivvertragsgesetzes

Weiter wurde die Exekutive über das Gutachten des Staatsrates zur Reform der Kollektivvertragsgesetzgebung informiert. Auf Basis des nun endlich vorliegenden Kommentars,

müssen wesentliche Änderungen am Gesetzesprojekt vorgenommen werden. Der OGB♦L unterstreicht erneut, dass das Prinzip der kollektiven Konfliktregelung in den Betrieben, wie sie z.B. im Rahmen von Restrukturierungen auftreten, im Kollektivvertragsgesetz eingeschrieben und dort geregelt werden müssen. Dies beinhaltet u.a. das gesetzliche Festlegen des Rahmens für gewerkschaftliche Aktionen sowie konkrete Schlichtungsprozeduren.

Europäischer Aktionstag

Abschließend erging ein Appell der Exekutive an alle OGB♦L-Militantinnen und -Militanten massiv am europäischen Aktionstag des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund), der am Freitag, den 2. April im Casino Syndical in Bonnevoie unter dem Motto "Unser Europa - Europa, das sind wir" stattfand, teilzunehmen.

Da die Interessen der Arbeitnehmer und Bürger Europas auf dem Spiel stehen, soll diese Kampagne ein europaweites Zeichen des gemeinsamen Kampfes aller Gewerkschaften für ein soziales Europa, für die Gewährleistung starker Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte, für mehr und bessere Arbeitsplätze sowie für einen soliden Sozialschutz sein.

Der Jahresbericht 2003 der Luxemburger Zentralbank (BCL)

Der Präsident der BCL haut in die gleiche Kerbe

Einmal mehr melden sich die gut verdienenden und wohl-tuierten Schreibtischtäter der Luxemburger Zentralbank zu Wort und reden all den neoliberalen Pseudowissenschaftlern à la OECD, EU-Kommission, Weltbank, ... das Wort, die sich für die Ausrichtung der Wirtschaftspolitik auf Kosten der Sozialpolitik entschieden haben.

Anstatt sich mit ihren primären Aufgaben d.h. der Überwachung der Entwicklung der Finanzinstitute, dem Aufdecken von Defiziten in der Wirtschaft und dem Erstellen von Prognosen zum Wirtschaftswachstum zu befassen, beschränkt die

Luxemburger Zentralbank sich darauf, eine Reduzierung bei der Arbeitslosenentschädigung, bei der Krankenversicherung, dem Mutterschaftsschutz und den Renten als mögliche Lösung zur Kurskorrektur bei der Schiefelage des Haushalts zu fordern, da "Luxemburg über seine Verhältnisse lebt" (dixit Mersch).

Dieses von nationaler Stelle propagierte Zurückstutzen der sozialen Leistungen ist für den OGB♦L völlig inakzeptabel und er verurteilt auf heftigste diese Einmischung in die Belange der Sozialpartner.

Gemeinsam unsere Rechte verteidigen und um Arbeitsplätze kämpfen

Bei einer Arbeitslosigkeit, die sich trotz einer leichten saisonbedingten Erholung auf 4,4% eingependelt hat, gilt für die CGT-Gewerkschaften mehr denn je die Priorität der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Die Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation und einen Rückgang der hohen Arbeitslosenquote wird durch immer neue Hiobsbotschaften zunichte gemacht, auch wenn das wirkliche Ausmaß der angekündigten Restrukturierungen zur Zeit noch nicht absehbar ist.

In ihrer Sitzung vom 24. März analysierten und kommentierten die CGT-Gewerkschaften (OGB♦L, FNCTTFEL und FLTL) in diesem Zusammenhang die seit Monaten von der Patronatsseite geführte Offensive im Namen der Wettbewerbsfähigkeit, die letztendlich nichts weiter ist, als eine weit greifende Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik auf Kosten der Arbeitsplätze. Als rezente Beispiele hierfür wurden die Gespräche über den massiven Arbeitsplatzabbau bei der Arcelor, die personellen Auswirkungen des so genannten "Strategiepapiers" bei der Bahn oder die Restrukturierungen im Bereich der Großdruckereien (Imprimerie Saint-Paul, Imprimerie Centrale) angeführt.

Dieser Entwicklung kann im Sinn der CGT-Gewerkschaften nur durch eine konzertierte Aktion aller Gewerkschaften,

durch einen gemeinsamen, kritischen und übereinstimmenden Dialog im Interesse der Arbeitnehmer, begegnet werden.

Die CGT-Gewerkschaften erwarten sachliche Diskussionen und das notwendige Verantwortungsgefühl aller Beteiligten. Sie rufen ihre Mitglieder auf, sich zu mobilisieren und durch ihre Beteiligung an den gewerkschaftlichen Aktionen und der 1. Mai-Feier in Schifflingen ihrem Missmut und ihrer Entschlossenheit für jeden Arbeitsplatz zu kämpfen Ausdruck zu geben.



Sidérurgie Asbl

Prise de position des syndicats OGB♦L et LCGB dans le dossier des « restructurations annoncées » auprès de activités Arcelor au Luxembourg d'après des rumeurs diffusées et non-confirmées

Modèle luxembourgeois et culture sociale luxembourgeoise en péril !

Depuis le mois de février 2004 circulent des rumeurs provenant de différentes sources, annonçant la suppression d'un nombre important d'emplois dans la sidérurgie ainsi que dans les entreprises se trouvant dans le « périmètre » de la sidérurgie, de même que la fermeture de certaines entités de production; le tout au sein du groupe Arcelor et en particulier dans le cadre de ses activités industrielles luxembourgeoises.

Au mois d'octobre 2003, les partenaires sociaux auprès d'Arcelor ont été informés sur les éléments suivants :

- que sur base de la situation économique inquiétante de l'année 2003 dans le secteur des produits longs carbone Arcelor en Europe et ainsi également au Luxembourg; que suite à une détérioration des volumes de production due à une morosité de la plupart des marchés porteurs traditionnels ainsi qu'à une augmentation importante et continue des matières premières, dont plus particulièrement la ferraille, une étude « benchmarking » serait entamée afin de pouvoir identifier les forces ainsi que les faiblesses des entités de production. Le tout ayant comme finalité la réorganisation du secteur des produits longs carbone Arcelor. La mise en application de ce qu'on appelle les « best-practices » a été mise en évidence;
- que la communication des résultats de cette étude interne ainsi que les conclusions y afférentes seraient disponibles pour le mois de janvier 2004;
- en parallèle, la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation du management par gamme de produits a été annoncée dans le même contexte, avec mise en vigueur au 1^{er} janvier 2004.

Au niveau de ce qu'on dénomme le « périmètre sidérurgique », les périodes de fin 2003 et de début 2004 ont également conduit à la prise de connaissance de la part des partenaires sociaux de certains problèmes, ceci notamment dans le domaine des tréfileries, auprès du producteur de feuille de cuivre ainsi qu'auprès de certaines entreprises du secteur des produits plats (ces dernières excluant le site de Dudelange et la société LDD).

Une réunion « bipartite » entre les syndicats de l'Asbl « Sidérurgie » OGB♦L/LCGB et la direction générale Arcelor en présence du président du conseil d'administration, Monsieur Joseph KINSCH, début novembre 2003, a fait le tour complet sur les dif-

férents sujets repris ci-dessus, avec comme conclusion que les suites des dossiers seraient, le moment opportun, traitées entre les partenaires sociaux et ceci dans le strict respect du « modèle de dialogue social luxembourgeois ». Dans ce contexte, il faut encore noter que les syndicats avaient adressé une lettre à Monsieur le Premier ministre, demandant une convocation de la Tripartite sidérurgique afin de pouvoir faire le tour sur les différents sujets. Cette demande n'a malheureusement pas trouvé d'accueil favorable.

Depuis l'annonce de ces projets en octobre 2003 à aujourd'hui, beaucoup d'événements se sont, sans aucun doute, passés du côté du management Arcelor. Au lieu de garantir, comme dans le passé à l'ère ARBED d'avant fusion, une certaine transparence dans les démarches vis-à-vis des partenaires sociaux dans le cadre d'un tel exercice, une situation restant à qualifier de nébuleuse, allant de peu à pas transparente du tout, a été créée. La pratique d'une telle politique, de la part d'Arcelor à l'encontre de bon nombre de ses collaborateurs, a conduit au fil du temps, à une situation dans laquelle la méfiance généralisée est devenue monnaie courante dans les relations de tous les jours, pourrissant ainsi l'atmosphère de travail dans bien des services au sein des entités de production.

Le constat relatif à cette situation et décrit ci-dessus n'est pas limité à une situation perçue ainsi par beaucoup de membres du personnel, mais également par certains cadres des entreprises soumise au régime d'analyse.

En conclusion donc, une situation à qualifier dans son ensemble de hautement contre-productive en termes d'ambiance dans le cadre d'un « recueil d'information productif » de première importance pour ce processus devant conduire au « changement de pas ».

**Grève d'avertissement
du personnel
de la Sidérurgie
Vendredi 14 mai 2004
Soyons solidaires !**

Dans les faits repris ci-dessus, un élément important ayant conduit à cette mauvaise ambiance, est celui que les décideurs du projet ont mis en place, en tant que responsables pour l'exécution des différents dossiers, des dirigeants, sans aucun doute capables de réorganiser une entreprise, mais malheureusement incapables de connaître et surtout d'appliquer une certaine intelligence sociale, respectant les traditions de la culture ARBED au Luxembourg. Le tout - pour en rajouter en termes de nocivité sociale - accompagné d'une politique d'information induisant au fil du temps une situation de doute et de méfiance auprès du personnel des différentes entreprises.

Par ailleurs, faut-il noter qu'à ce jour, la nouvelle forme de management par famille de produit a conduit à un déphasage important entre les acteurs décideurs et administrateurs - au sein des entités juridiques et les responsables des secteurs « produits ». Cette situation est vécue comme étant largement dépourvue de bon sens et représente un gâchis important de ressources mises à l'écart par l'instauration d'une nouvelle forme de dirigisme centraliste sectoriel, laissant aux responsables des sites tout juste la liberté de gérer les affaires quotidiennes et plaçant les administrateurs des entités juridiques dans un rôle de figurants.

Retenons finalement que le processus entrepris jusqu'ici a eu surtout le mérite de nuire à la culture sociale d'entreprise ARBED. Si telle était une pratique Arcelor voulue par ses dirigeants, ne faut-il pas se poser plus d'une question quant au sort des collaborateurs de ce « plus grand producteur d'acier mondial » ? Une chose devient cependant claire dans cette démarche : le fameux modèle de dialogue social luxembourgeois n'est sûrement pas compatible avec cette image de marque voulue par Arcelor. À ce stade, les syndicats regroupés au sein de l'Asbl « Sidérurgie » OGB♦L/LCGB perçoivent l'action entamée par Arcelor dans le cadre de cette étude comme une attaque massive contre le modèle de dialogue social luxembourgeois. C'est pour cette raison que les syndicats se voient obligés à mettre en œuvre un programme d'action extraordinaire du point de vue des usages et traditions du modèle de dialogue social luxembourgeois.

Les discussions tripartites à venir et les résultats à y trouver devront garantir au-delà de la pérennité de la sidérurgie luxembourgeoise ainsi que des activités dites du périmètre Arcelor au Luxembourg, le maintien et la consolidation du modèle du dialogue social luxembourgeois et de toutes ses composantes. Toute tentative de déstabilisation, même partielle, de cet acquis précieux, entraînerait inévitablement une perte de culture sociale qui a priori semble gêner certains, mais qui à nos yeux représente l'unique garantie pour la continuité du dialogue social de qualité en faveur des salariés et de leurs conditions de travail et de rémunérations.

Le pire à subir en dehors du risque de pertes d'emplois industriels et d'installations de productions serait, sans aucun doute, la perte de notre culture sociale et ainsi de notre identité sociale.

Nos revendications dans le cadre des discussions-négociations à venir !

- 1) Un résultat « licenciement zéro »
- 2) Le maintien des sites Arcelor au Luxembourg
- 3) La prolongation de la préretraite ajustement, avec discussion sur les modalités d'application en fonction des projets de restructuration présentés
- 4) La prolongation de la dite Cellule de reclassement dans le cadre du modèle alternatif au chômage dans la sidérurgie et adaptée au périmètre non-sidérurgique
- 5) Le maintien des garanties de salaires du personnel de la sidérurgie
- 6) La garantie sur la mise en œuvre d'un programme d'investissement important destiné à pérenniser la sidérurgie luxembourgeoise et les autres activités Arcelor sur le territoire luxembourgeois
- 7) La garantie visant la mise en place d'une politique « d'investissement » dans le personnel des entreprises Arcelor au Luxembourg en termes d'amélioration des conditions de travail et de rémunération, le tout pour offrir des perspectives durables et motivantes qui assurent l'attractivité de l'industrie sidérurgique et qui évitent son retour à l'ère crépusculaire
- 8) Une garantie sur la limitation du recours à la sous-traitance des activités au sein des entreprises, assurant ainsi un maximum d'emplois stables et limitant le risque de dumping social
- 9) La mise en place de modèles d'organisation du travail, permettant la meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle tout au long de la carrière professionnelle du salarié
- 10) Le maintien du statut ARBED pour l'ensemble du personnel de la sidérurgie luxembourgeoise d'après les dispositions actuellement en vigueur
- 11) La garantie de l'élaboration de programmes de formation interne et/ou externe permettant au personnel l'acquisition de la meilleure connaissance des métiers et la transmission du savoir-faire entre les salariés, ceci dans l'intérêt de la compétitivité de l'entreprise ainsi que dans l'intérêt de la sauvegarde de « l'employabilité » du salarié face aux exigences du marché du travail
- 12) L'engagement garantissant le maintien des modalités/organes de cogestion actuellement en place favorisant ainsi la continuité d'une bonne cogestion dans le secteur sidérurgique national
- 13) La garantie relative à une intensification conséquente du domaine R&D en vue d'un développement qualitatif et durable de la gamme des produits et services des différents sites

Rencontre avec Arcelor

Dans le cadre des entretiens préparatoires à la réunion de la tripartite sidérurgique, convoquée par le gouvernement pour le 8 avril, l'asbl «Sidérurgie», composée des syndicats OGB♦L et LCGB, a rencontré le 1^{er} avril une délégation de la direction d'Arcelor, en présence de Joseph Kinsch, président du conseil d'administration, pour un premier échange de vues sur l'étude que réalise actuellement le groupe sur la situation compétitive des usines de son secteur « produits longs» en Europe.

Malgré les différences d'approche entre les parties sur les conclusions provisoires de l'étude finalisée le 8 avril, les discussions ont été conduites dans une atmosphère constructive au vu de la finalité du projet qui est d'assurer l'avenir des sites luxembourgeois au travers notamment du développement des productions et de la mise en place d'un plan d'investissement substantiel.

Arcelor a regretté la diffusion d'informations erronées par différents médias, par exemple la soi-disant fermeture de TrefilArbed à Bissen ou la cession de TrefilArbed Bettembourg à un investisseur étranger. Ces informations ont eu pour conséquences de susciter une vague d'inquiétude

auprès des salariés concernés et de leurs familles et de peser sur le climat du dialogue social.

Le dossier LDD à Dudelange, ayant pour objet la fermeture de ce site a suscité une discussion contradictoire entre syndicats et dirigeants Arcelor. Les syndicats revendiquent le maintien du site de Dudelange ainsi que de ses activités industrielles.

Les parties se sont retrouvées les 8 et 21 avril pour deux réunions de la Tripartite sidérurgique (*plus de détails dans notre prochain numéro d'Aktuell*).





Jean-Claude Reding
Secrétaire général

Des réformes structurelles en faveur des salariés Créons un nouveau statut pour les salariés !

Dans les entreprises, la peur de l'avenir se développe face aux annonces quasi-quotidiennes de faillites, de licenciements collectifs, de destruction de postes de travail et ce dans tous les secteurs de l'économie : l'industrie, les services, le secteur financier, l'artisanat et le secteur de la construction. L'exemple des CFL montre que même le secteur public n'est plus à l'abri. La négociation de plans sociaux devient le pain quotidien des secrétaires syndicaux.

Certes, il y a toujours une création nette d'emplois au Luxembourg, mais nous vivons aujourd'hui dans un contexte économique et dans un marché de l'emploi qui connaît moins que jamais des frontières. Les travailleurs étrangers jouent dans une plus faible mesure que par le passé le rôle « d'une variable d'ajustement ». Ce qu'il faut d'ailleurs saluer car il s'agissait d'une injustice sociale fondamentale.

La croissance de l'emploi dans la région transfrontalière à laquelle appartient le Luxembourg est insuffisante pour empêcher la progression du chômage, celle du Grand-Duché étant à elle seule trop faible. L'augmentation du chômage au Luxembourg est extrêmement rapide ces trois dernières années.

Face à cette situation, les responsables politiques doivent réagir. Il faut renforcer le droit du travail et créer une véritable législation pour le maintien de l'emploi : une telle législation devrait renforcer les outils à la disposition des représentants du personnel et des syndicats pour éviter le recours quasi systématique aux licenciements collectifs pour mener à bien une restructuration.

Mais au-delà d'une telle réforme, il s'agit aussi de relancer une politique de redistribution du travail disponible par le biais de la réduction du temps de travail sans que cette réduction du temps de travail ne devienne synonyme de perte de revenu, de précarité, de flexibilité imposée et de détérioration des conditions de travail.

L'économie moderne et l'évolution technique entraînent certes plus de mobilité et de flexibilité, mais cette évolution n'est acceptable que si elle s'accompagne de nouvelles formes de sécurité, de nouveaux droits et d'un nouveau statut du salarié.

Ce statut passe par de nouveaux droits au lieu de travail, mais également par de nouveaux droits en matière sociale, c'est-à-dire par une protection sociale adaptée à des formes de travail plus flexibles et une protection sociale de haut niveau.

Une telle approche aurait pour conséquence de permettre aux salariés de s'engager, d'innover, d'entreprendre sans être exposés au stress paralysant et rendant malade qui est le résultat de cette peur de l'avenir qui gangrène notre société. Elle exige naturellement que l'Etat et les pouvoirs publics se portent garants de ce haut niveau de protection sociale et du fonctionnement d'un système de relations sociales fondées sur la négociation et la participation.

Il va également de soi qu'une telle approche est incompatible avec la politique de « réformes structurelles » que préconise le Conseil européen, c'est-à-dire la réunion de nos gouvernements à Bruxelles. Ces soi-disant réformes ne sont en effet que des coupes sombres dans nos systèmes de sécurité sociale qui accroissent les inégalités sociales dans notre société.

La question du financement de la sécurité sociale, c'est-à-dire des transferts sociaux n'est en effet qu'une question politique. Il s'agit de décider comment fonctionne la solidarité au sein de notre société, à savoir comment est redistribuée la richesse produite dans nos pays.

Toute réforme fiscale doit être jugée à l'aune de cet objectif. La concurrence fiscale, la réduction inconsidérée des impôts et par tant de la capacité d'action de l'Etat pour des motifs de compétitivité peuvent être séduisantes à court terme, mais elles sont néfastes à moyen terme pour l'organisation de la solidarité et de la cohésion sociale.

Finalement, il faut une fois de plus rappeler que la politique économique néo-libérale menée en Europe depuis maintenant plus de 10 ans est fatale pour la dimension sociale de la construction européenne et que le pacte de stabilité doit être révisé fondamentalement.

Lors des élections à venir, il faut interpellier les politiciens sur ces questions.

Renouvellement du contrat collectif

Les négociations ont échoué

Les négociations pour le renouvellement du contrat collectif dans le secteur bancaire ont échoué le 30 mars suite à la position inflexible des employeurs. Ainsi, les syndicats OGB•L/SBA et LCGB/SESF ensemble avec l'Aleba ont fait appel à la conciliation. Avant la dernière réunion de négocia-

tion, extrêmement brève, quelque 600 employés de banque s'étaient rassemblés à la Place d'Armes à Luxembourg-ville scandant, pour faire entendre leurs revendications à l'association patronale ABBL, « Stop au hold-up de nos acquis sociaux ».





Nico Clement
Membre du bureau exécutif

Journées d'action européennes

La CES en tire un bilan positif

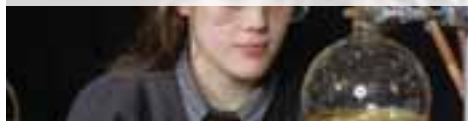
Plus de 1,6 millions de personnes ont répondu à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de ses affiliés. Dans de nombreuses villes européennes, les manifestants ont réclamé un changement de politique et davantage de justice sociale. Rome a réuni un million de personnes contre la politique des retraites du gouvernement Berlusconi. En Allemagne, ce sont 500 000 personnes qui ont défilé pour demander des lendemains meilleurs. Les syndicats français ont déployé des activités sur tout l'hexagone. Les pays d'Europe centrale et orientale (Slovenie, Hongrie, Pologne) ont également suivi le mouvement en organisant des actions diverses (conférences, rassemblements).

Ces journées d'action européennes ont été l'élément central d'une campagne, dans le cadre de laquelle la CES veut mettre en lumière des alternatives concrètes pour une Europe plus sociale. Les syndicats reconnaissent le besoin de réformes en Europe. Des réformes politiques. Cependant ces réformes ne peuvent se faire aux dépens des individus mais avec eux. La CES est prête pour un partenariat dans le chan-

gement, comme elle l'a rappelé à la présidence irlandaise lors du Sommet de Printemps de la fin du mois de mars. Les réformes ne doivent pas signifier la destruction des droits des travailleurs. Le partenariat social doit être renforcé afin de donner une chance aux individus de mettre en place des structures de changement social et économique. L'Europe ne doit pas seulement répondre à la pression de la compétitivité. L'Europe peut également être une réponse à la globalisation. C'est pourquoi nous avons besoin d'un traité constitutionnel qui permette d'avoir une meilleure structure pour l'action politique.

Nous avons également besoin d'un Parlement européen fort s'engageant pour des valeurs sociales. La CES appelle par conséquent les citoyen(ne)s européen(ne)s à participer massivement à ces élections. C'est à cette condition que l'on réalisera l'unité d'une Europe élargie, plus sociale et plus juste.





**Syndicat Education et Sciences,
Enseignement Socio-Educatif**

SEW

Le projet de loi sur l'autonomie des lycées reste empreint d'autoritarisme !

Le projet de loi portant organisation des lycées et lycées techniques compte parmi les textes que le gouvernement aimerait voir adopter par la Chambre des député-e-s avant la fin de la législature.

Ce projet a suscité de vives réactions négatives de la part des syndicats d'enseignant-e-s et des autres partenaires scolaires. Ces réactions ne s'opposaient pas à l'intention du projet d'accorder aux établissements postprimaires un degré important d'autonomie en matière d'organisation pédagogique et de gestion financière, mais elles visaient l'esprit autoritaire inhérent au texte déposé à la Chambre. En effet, celui-ci privilégiait les pouvoirs de la direction et s'abstenait de garantir l'information et la participation régulière des partenaires scolaires à la prise de décision. Ainsi, il gardait notamment le silence sur la composition, le mode de fonctionnement et les moyens mis à la disposition des comités des professeur-e-s, les privant ainsi de droits de participation et de représentation réels.

Après une réunion avec les représentant-e-s des comités des professeur-e-s des lycées et lycées techniques, les trois syndicats APSS, FEDUSE-Enseignement et SEW ont d'abord demandé une entrevue avec la ministre de l'Éducation nationale – qui n'a pas conduit à un changement d'attitude du MEN, bien au contraire – ; ils ont ensuite lancé une pétition qui a recueilli 1.200 signatures et ils ont finalement sollicité une entrevue avec la Commission parlementaire de l'éducation nationale. Leurs revendications furent simples et évidentes :

- la mise en place d'authentiques structures de participation pour les professeur-e-s;
- l'inscription dans le texte de véritables droits de représentation et d'information (délais, contenus);

- la mise à disposition de moyens matériels adéquats permettant aux comités des professeur-e-s d'exercer ces droits.

Or, l'entrevue avec la Commission de la Chambre des député-e-s n'a pas produit le revirement tant attendu ! Il faut certes admettre qu'un amendement à l'ancien texte du projet de loi prévoit maintenant que le directeur d'établissement doit se réunir avec les comités des différents partenaires scolaires (enseignant-e-s, élèves, parents) chaque fois que ceux-ci le demandent et qu'il doit leur communiquer des informations permettant de préparer les prises de position de leurs représentant-e-s au Conseil d'éducation du lycée (technique). Mais n'est-il pas symptomatique pour l'esprit autoritaire des auteurs du projet que des stipulations tellement évidentes n'aient déjà figuré dans le premier texte déposé à la Chambre et qu'il ait fallu d'une mobilisation de 1.200 enseignant-e-s pour les y inscrire !

Quant aux autres revendications : fixation par règlement grand-ducal du mode de fonctionnement de la conférence des professeur-e-s, inscription de délais d'information, vote par le conseil d'éducation du compte d'exécution du budget de l'établissement, mise à disposition de moyens matériels permettant aux comités des professeur-e-s d'exercer leurs droits de représentation, aucun amendement rénovateur n'a été introduit dans le texte. Comble de la mascarade pseudo-démocratique : le directeur d'établissement garde son droit de veto suspensif en cas de désaccord avec une décision du conseil d'éducation !

Lors de la réunion avec la Commission ad hoc de la Chambre, la délégation des trois syndicats avait clairement fait savoir aux député-e-s que l'accomplissement des tâches de cogestion exige des moyens matériels ; refuser aux partenaires et notamment aux enseignant-e-s ces moyens revient à vouer l'autonomie à l'échec.

En l'absence d'amendements ultérieurs en vue de structures de participation qui méritent ce nom, nous ne pouvons qu'espérer que le projet en question ne passera pas la Chambre avant la fin de la législature et qu'un prochain gouvernement le remettra en discussion !

Communiqué par l'APSS / FEDUSE-Enseignement / SEW/OGB♦L



**Syndicat Services
et Energie**

Travail intérimaire

Renouvellement des conventions collectives

Les syndicats OGB♦L et LCGB viennent de signer, avec l'ULEDI (Union luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire), le renouvellement des conventions collectives de travail pour les « travailleurs intérimaires » et les « employés des agences de travail intérimaire ».

Il s'agit bien de deux conventions collectives, à savoir d'une part, les travailleurs intérimaires proprement dits, d'autre part, les employés permanents travaillant dans les agences des sociétés intérimaires.

Ces nouvelles conventions collectives ont été conclues pour une durée de 3 années, c'est-à-dire du 01/01/2004 au 31/12/2006.

A. La convention collective des « employés des agences de travail intérimaire » apporte les améliorations suivantes :

1. Prise en compte de l'ancienneté et garantie d'évolution salariale via une échelle des salaires :
 - Echelon 0** : Salaire de départ,
 - Echelon 1** : +3% par rapport au salaire d'embauche à l'indice 100 après 2 années de service,
 - Echelon 2** : +4% par rapport à l'échelon 1 après 5 années de service,
 - Echelon 3** : +3% par rapport à l'échelon 2 après 10 années de service,
 - Et ainsi de suite** (+3%) de 5 ans en 5 ans.
2. Un jour de congé supplémentaire après 5 ans de services et encore un jour supplémentaire après 10 ans de service,
3. Amélioration du système de calcul du 13^e mois et réduction du nombre d'années nécessaires

pour obtenir un 13^e mois complet,

4. Prime de signature de 3 x 300 euros payables au 01/07/2004, au 01/07/2005 et au 01/07/2006.

B. En ce qui concerne la convention collective des travailleurs intérimaires, il a été convenu de mettre en place des actions de formation et d'insertion professionnelle dans le secteur construction, ainsi qu'en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. La Nouvelle convention collective précise les règles applicables en cas de détachement d'un travailleur intérimaire à l'étranger et en cas de transfert d'entreprise.

Les syndicats OGB♦L et LCGB se félicitent du climat constructif qui a animé les négociations de ces deux contrats collectifs avec l'ULEDI.



Syndicat Santé et Services Sociaux

Employés privés des pharmacies
Négociations de la convention collective de travail

Le conflit social pourra-t-il être évité ?

10 mois après la dénonciation de la convention collective de travail des employés privés travaillant dans les pharmacies et après trois réunions de négociation qui n'ont abouti à aucun résultat essentiel, le Syndicat santé et services sociaux de l'OGB♦L a lancé en avril un premier appel de mobilisation aux employés de ce secteur important.

Lors de la dernière réunion de négociation le 24 mars 2004, le Syndicat des pharmaciens luxembourgeois a souligné qu'il veut exclure les pharmaciens sans officine du champ d'application de la nouvelle convention collective. Le syndicat patronal essaie ainsi de casser la solidarité entre pharmaciens s.o. et aides en pharmacie qui s'est manifestée pendant

toute la période de préparation des négociations !

Casser la solidarité veut dire affaiblir le secteur, provoquer la rivalité, semer la zizanie... !

Les employeurs se rendent compte de la solidarité du secteur et savent très bien qu'elle représente notre force au niveau des négociations. L'unanimité lors des décisions (p.ex. catalogue de revendications) prises dans la commission tarifaire et lors des réunions d'information montre que les aides en pharmacie et les pharmaciens sans officine se sont associés pour négocier une seule convention collective de travail pour le secteur de la pharmacie.

Lors d'une réunion de manifestation le 26 avril 2004 à 19h30 au Casino syndical à Luxembourg-Bonnevoie, les employés des pharmacies ont fait un dernier appel aux employeurs de réviser leur position afin d'éviter un conflit social !

L'assemblée générale des employeurs qui aura lieu le 28 avril 2004 devra décider si tous leurs employés pourront profiter d'une nouvelle convention collective ... toute autre décision provoquera le conflit social !

Au moment de la clôture de rédaction, le résultat n'a pas encore été connu. Nous y reviendrons dans le numéro 5 d'Actuel.

Privatangestellten der Apotheken

Verhandlungen des Kollektivvertrags

Kann der Sozialkonflikt verhindert werden ?

10 Monate nach der Kündigung des Kollektivvertrags der Privatangestellten der Apotheken, und nach 3 Verhandlungsrunden, die ohne wesentliches Resultat endeten, hat das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L, die Angestellten des Apothekenbereichs, im April ein erstes Mal zur Mobilisierung aufgerufen.

Während der letzten Verhandlungsrunde, am 24. März 2004, betonte das «Syndicat des pharmaciens luxembour-

geois» nochmals ausdrücklich, dass es die «pharmaciens sans officine» vom neuen Kollektivvertrag ausschließen möchte.

Die Arbeitgeber möchten so die Solidarität zwischen den «pharmaciens s.o.» und den «aides en pharmacie», die sich während der ganzen Vorbereitungsphase zu den Verhandlungen gezeigt hat, brechen !

Die Solidarität brechen, bedeutet die Schwächung des Apothekenbereichs, Rivalität hervorrufen, Zwietracht säen...!

Die Arbeitgeber sind sich der Solidarität unter den Angestellten bewusst und wissen, dass dies unsere Stärke während den Verhandlungen darstellt. Die Einstimmigkeit bei den Beschlussfassungen (z.B. Forderungskatalog) in der Tariffkommission und in den Informationsversammlungen zeigt klar und deutlich, dass die «aides en pharmacie» und die «pharmaciens sans officine» gewillt sind, einen einzigen, gemeinsamen Kollektivvertrag für den Apothekenbereich zu verhandeln.

Auf der Kundgebung vom 26. April 2004 um 19.30 Uhr im Casino syndical in Luxemburg-Bonneweg, riefen die Angestellten der Apotheken die Arbeitgeber ein letztes Mal auf, ihre Haltung zu überdenken, um einen Sozialkonflikt zu verhindern !

Die Generalversammlung der Arbeitgeber, die am 28. April 2004 stattfinden wird, muß dann entscheiden ob alle Angestellten unter den Kollektivvertrag fallen sollen... jede andere Entscheidung wird unweigerlich zum Sozialkonflikt führen!

Bei Redaktionsschluss lag uns noch kein Ergebnis vor! Weitere Informationen im Aktuell 5/2004.

Luxemburger Krankenhauswesen

Der neue Kollektivvertrag ist unterschrieben

Die Entente des Hôpitaux und die Vertragsgewerkschaften OGB♦L und LCGB haben heute den neuen Vertragstext unterschrieben, der nach dem Verhandlungsdurchbruch und der Annahme der Resultate durch die zuständigen Gremien in den letzten Wochen ausgearbeitet wurde.



Die nach schwerem Konflikt am Verhandlungstisch erfolgte Lösung eröffnet die Chance für die notwendige Rückkehr zu dem konstruktiven Dialog, der ohne Abbruch von 1995 bis 2002 den sozialen Frieden und eine qualitätsorientierte Vertragspolitik im luxemburgischen Krankenhauswesen abgesichert hat.

Der verhandlungsführende OGB♦L und der LCGB gehen davon aus, dass der Schlusstrich, der jetzt unter den Konflikt der letzten zwölf Monate gezogen wurde, die schwere Vertrauenskrise definitiv zu überwinden hilft und neue Krisenentwicklungen in den sozialen Beziehungen des luxemburgischen Krankenhauswesens zu verhindern wissen wird.

Der neue Vertrag sieht folgendes vor:

- ♦ die Erhöhung des Punktwerts ab dem 01.01.2004 um 4,88 % (Anpassung ab Ende April; die Monate Januar bis März 2004 werden Ende Mai rückwirkend ausbezahlt),
- ♦ eine einmalige Prämie von 1,6% des

- individuellen Brutto-Jahreslohnes von 2003 (Auszahlung Ende Mai 2004),
- ♦ das Abkommen über die Einführung der Altersteilzeitarbeit ab dem 1.1.2006 gemäß den bis zum 31.12.2005 von der paritätischen Kommission des Kollektivvertrags ausarbeitenden Methodologien und Bestimmungen,
- ♦ die neue Definition des Artikels 27, der die Prozedur für das zukünftige Umsetzen der gleichgewichtigen Entwicklung des Kollektivvertrags mit dem Öffentlichen Dienst neu regelt und den zeitlichen Referenz-Nullpunkt auf den 01.01.2005 festgelegt hat,

- ♦ die Einführung neuer Rechte in Bezug auf den zeitlich befristeten, unbezahlten Urlaub bzw. die zeitlich befristete Halbtagsarbeit,
- ♦ die Einführung des Rechts auf die unbefristete Halbtagsarbeit,
- ♦ den Auftrag an die paritätische Kommission für das Festlegen einer gemeinsamen Position und Politik in Bezug auf die notwendige Anpassung bestimmter Laufbahnen,
- ♦ die Dauer des Kollektivvertrags: Laufzeit bis zum 31.12.2005.



Syndicat Banques, Assurances, Fiduciaires

Les fonctions du Bureau consistent notamment à participer à la préparation et à l'organisation des réunions du CEE, à tenir le secrétariat et à représenter les pays ne bénéficiant pas d'une représentation directe. Le Bureau se compose de cinq personnes que les représentants des travailleurs désignent dans leurs rangs : un président, un président adjoint, un secrétaire et deux secrétaires adjoints. La durée des mandats des membres du Bureau est de quatre ans.



Syndicat Commerce

Comité d'entreprise européen (CEE) Fortis-BGL

Armand Drews désigné secrétaire-adjoint du Bureau

Armand Drews, président de la Délégation des employés de la BGL, vient d'être désigné secrétaire adjoint auprès du Bureau du Comité d'entreprise européen (CEE) de Fortis.

Organe d'information et de consultation, présidé par Herman Verwilt, le CEE est la principale plate-forme du dialogue social au sein du groupe pour les aspects qui concernent plus d'un pays respectivement le groupe dans son ensemble.



Syndicat Commerce

L'OGB♦L gagne les élections chez Color Center & Little Smets

En date du 18 février 2004 ont eu lieu les élections afin de définir la nouvelle délégation du personnel chez Color Center & Little Smets.

Des 4 sièges possibles, l'OGB♦L a obtenu 3 mandats. Sont élus comme membres effectifs du côté de l'OGB♦L : Edith Daman, Vanessa Georges et Joseph Zambito. Francesco Tinelli est élu délégué suppléant.

Syndikat Handel

OGB♦L gewinnt Wahlen bei Color Center & Little Smets

Am 18. Februar 2004 fanden Ausschusswahlen bei Color Center & Little Smets statt.

Von 4 möglichen Sitzen erhielt der OGB♦L 3 Mandate.

Seitens des OGB♦L wurden Edith Daman, Vanessa Georges und Joseph Zambito als effektive Mitglieder gewählt. Als Ersatzmitglied wurde Francesco Tinelli gewählt.

Bram – Shopping Center City Concorde

Neuer Kollektivvertrag

Am 15. April 2004 wurde der neue Kollektivvertrag für die Angestellten- und die Arbeiterbelegschaft bei Bram von OGB♦L und LCGB einerseits und der Betriebsführung andererseits unterschrieben.

Nach längeren, aber fairen Verhandlungen konnten unter der Federführung des OGB♦L folgende Vereinbarungen festgehalten werden :

- ♦ Einführung einer Prämie für das Kassenpersonal
Garantierte monatliche Prämie von 25.-€ für den/die Kassierer(in).
- ♦ Einführung einer Prämie für die Arbeitnehmer die nicht dem Verkaufs- und Kassenpersonal angehören
Garantierte monatliche Prämie von 20.-€.
- ♦ Einführung von Urlaubsgeld
Ab 1 Jahr:
Betriebszugehörigkeit 100.-€
Ab 10 Jahren:
Betriebszugehörigkeit 125.-€
- ♦ Betriebszugehörigkeitsstaffelung
Erweiterung der Betriebszugehörigkeitsstaffelung durch eine weitere Staffel auf 21 Jahre.
Für diese Staffel kommen 75.-€ monatlich zum Bruttobasisgehalt hinzu.

- ♦ Einführung einer jährlichen Anwesenheitsprämie
Für jeden Arbeitnehmer ab 1 Jahr Betriebszugehörigkeit werden 75.-€ zu einer Gesamtsumme errechnet, die unter allen Arbeitnehmern - unter Berücksichtigung verschiedener Regelungen - aufgeteilt werden.

Alle diese Vereinbarungen gelten rückwirkend ab dem 1. Januar 2003.

Demnach wurde der neue Kollektivvertrag für die Dauer von 36 Monaten und zwar vom 01.01.2003 bis zum 31.12.2005 festgelegt.

Ouvertures prolongées

Calendrier 2004

Tout comme en 2003, il y aura de nouveau en 2004 des ouvertures prolongées à l'occasion de divers samedis ainsi que des veilles de jours fériés.

Le ministère des Classes moyennes va autoriser que les magasins puissent ouvrir jusqu'à 20.00 heures à l'occasion de 7 samedis et 3 jours précédant un jour férié :

- Samedi 10 avril : Pâques
- Samedi 8 mai ou 2 octobre : jour férié en France (Allemagne)
- Vendredi 30 avril : veille de la Fête du Travail
- Mercredi 19 mai : veille Ascension
- Samedi 29 mai : Pentecôte
- Samedi 14 août : veille Assomption
- Samedi 30 octobre : Toussaint
- Samedi 27 novembre, samedi 11 et samedi 18 décembre : fêtes de fin d'année

En ce qui concerne les ouvertures prolongées aux jours cités en haut, les syndicats OGB♦L et LCGB ont conclu un accord-cadre avec la Confédération luxembourgeoise du commerce (CLC). Cet accord prévoit en contrepartie diverses compensations pour le personnel.

- ♦ Une **majoration de 30%** est payée pour chaque heure supplémentaire planifiée après 18.00 heures les samedis et veilles de jours fériés. **Vendredi, le 30 avril** (Veille du 1^{er} mai) une **majoration de 50%** est payée.
- ♦ Les **24 et 31 décembre 2004** les magasins doivent fermer leurs portes à **16.00 heures**.

- ♦ Le nombre de jours, où le salarié est obligé de travailler aux heures d'ouverture prolongées est limité à 5. (Cette limite peut être dépassée à base volontaire.)

La Confédération luxembourgeoise du commerce (CLC) s'est engagée à inviter tous les magasins, qui profitent du règlement ministériel, de respecter l'accord-cadre conclu et d'accorder au personnel les compensations négociées.

Les entreprises Cactus, Auchan, Match, Cora et Delhaize (Markant) ont signé l'accord-cadre et vont payer à leur personnel les compensations négociées.

Les syndicats OGB♦L et LCGB font un appel à toutes les entreprises qui vont profiter des ouvertures prolongées, de respecter et d'appliquer l'accord-cadre négocié. La reconnaissance générale de l'accord-cadre par les entreprises est une condition importante en vue d'une nouvelle édition 2005 en matière de négociation entre les partenaires sociaux.

Les syndicats constatent avec satisfaction, qu'ils ont réussi :

- ♦ que pour l'année 2004, le nombre des ouvertures prolongées à l'occasion des samedis et veilles de jours fériés est toujours limité à 10 jours. Ils rappellent que pour tous les autres samedis et veilles de jours fériés, la loi sur les heures d'ouverture est de vigueur, c'est-à-dire les commerces doivent fermer leurs portes à 18.00 heures,
- ♦ que l'accord-cadre a pu être amélioré par rapport à l'année 2003, tenant compte du fait qu'en 2004, le nombre des ouvertures prolongées à travailler par salarié(e) est limité à 5 jours au maximum.

Les syndicats rappellent que les ouvertures prolongées ne sont pas obligatoires pour les magasins, ni pour ceux qui sont situés dans les galeries des centres commerciaux. Les magasins sont libres d'ouvrir ou ne pas ouvrir plus longtemps sur base volontaire.



Verlängerte Ladenöffnungszeiten

Kalender 2004

Wie im Jahr 2003 wird es auch im Jahr 2004 wieder zu verlängerten Öffnungszeiten an verschiedenen Samstagen und an Vortagen von Feiertagen kommen. Das Mittelstandsministerium wird genehmigen, dass die Geschäfte an 7 Samstagen und an 3 Vortagen von Feiertagen bis 20.00 Uhr geöffnet bleiben dürfen.

- Samstag 10. April: Ostern
- Samstag 8. Mai oder 2. Oktober: Feiertag Frankreich (Deutschland)
- Freitag 30. April: Vorabend Tag der Arbeit
- Mittwoch 19. Mai: Vorabend Christi-Himmelfahrt
- Samstag 29. Mai: Pfingsten
- Samstag 14. August: Vorabend Maria-Himmelfahrt
- Samstag 30. Oktober: Allerheiligen
- Samstag 27. November, Samstag 11. und Samstag 18. Dezember: Jahresendverkauf

Die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB haben hinsichtlich der verlängerten Öffnungszeiten an oben genannten Tagen mit der „Confédération luxembourgeoise du commerce“ (CLC) ein Rahmenabkommen ausgehandelt. Dieses Abkommen sieht vor, dass das Personal als Gegenleistung verschiedene Kompensationen zugestanden bekommt:

- ♦ Einen **Zuschlag von 30%** für jede laut Arbeitsplan vorgesehene Stunde ab 18.00 Uhr an Samstagen und an Vorabenden der Feiertage. Für **Freitag, den 30. April** (Vorabend Tag der Arbeit) wird ein **Zuschlag von 50 %** bezahlt.
- ♦ Die Schließung der Geschäfte am **24. und 31. Dezember um 16.00 Uhr.**
- ♦ Für **jeden Arbeitnehmer** ist die Zahl der Arbeitstage, an denen er an verlängerten Öffnungszeiten arbeiten muss, **auf maximal 5 festgelegt.** (Auf freiwilliger Basis kann er diese Zahl überschreiten.)

Die Handelsföderation (CLC) hat sich verpflichtet, alle Geschäfte, die von der ministeriellen Genehmigung profitieren,

aufzufordern, das ausgehandelte Rahmenabkommen zu respektieren und dem Personal die Kompensationen zu gewähren.

Die Betriebe Cactus, Auchan, Match, Cora und Delhaize (Markant) haben das Rahmenabkommen unterschrieben, und werden die für das Personal ausgehandelten Gegenleistungen erbringen.

Die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB rufen alle Betriebe des Handels, die von den verlängerten Ladenöffnungszeiten profitieren werden, auf, das ausgehandelte Rahmenabkommen zu respektieren und umzusetzen. Die allgemeine Anerkennung des Rahmenabkommens durch die Betriebe ist mit Blick auf das Jahr 2005 eine wichtige Voraussetzung für die Neuauflage von Verhandlungslösungen zwischen den Sozialpartnern.

Die Gewerkschaften stellen mit Genugtuung fest, dass es ihnen gelungen ist,

- ♦ für das Jahr 2004 die Zahl der verlängerten Öffnungszeiten an Samstagen und an Vorabenden von Feiertagen weiterhin auf 10 Tage zu begrenzen. Sie erinnern daran, dass an allen anderen Samstagen und Vorabenden von Feiertagen die gesetzliche Öffnungszeit bis maximal 18.00 Uhr gilt,
- ♦ ein gegenüber 2003 verbessertes Rahmenabkommen zu erzielen, indem für jede(n) Beschäftigte(n) im Jahr 2004 die verlängerten Öffnungszeiten auf maximal 5 Tage begrenzt bleiben.

Die Gewerkschaften erinnern daran, dass die verlängerten Öffnungszeiten für die Geschäfte nicht obligatorisch

sind, auch nicht für jene, die sich in einer Geschäftsgalerie befinden. Die Geschäfte können auf freiwilliger Basis öffnen oder nicht.

Rubbermaid

Premier rassemblement de protestation

Pour arriver à la signature d'une convention collective de travail chez Rubbermaid à Niedercorn il a fallu trois années de négociations. En ce qui concerne son renouvellement, les négociations n'ont guère évolué ces derniers mois et l'OGB♦L a ainsi saisi l'Office de conciliation en juillet 2003. En attendant la dernière réunion de la conciliation, la délégation syndicale OGB♦L a commencé à mobiliser le personnel et un premier rassemblement de protestation a eu lieu avec une importante participation le 26 mars.

Rubbermaid

Erste Protestkundgebung

Dem Abschluss eines Kollektivvertrags bei der Firma Rubbermaid in Niedercorn, waren insgesamt drei Jahre Verhandlungen voraus gegangen. Was nun dessen Erneuerung anbelangte, so schlepten sich die Verhandlungen wieder hin. Deshalb hat der OGB♦L im Juli 2003 das Schlichtungsamt eingeschaltet. Vor der letzten Schlichtungsrunden, hat die OGB♦L-Delegation nun mit einer Mobilisierungsaktion beim Personal begonnen. Eine erste Protestkundgebung mit reger Beteiligung fand am 26. März statt.



Rubbermaid



Syndicat Aviation

**Convention collective
Luxair-employés**

**Première réunion
de négociation**

Une première réunion de négociation pour le renouvellement de la convention collective des employés privés a eu lieu le matin du 31 mars au bâtiment administratif de Luxair.

Le côté salarial était représenté par les organisations syndicales OGB♦L, SNEP et LCGB ainsi que par tous les membres de la délégation du personnel des employés privés.

Les syndicats ont surtout reproché à la direction de Luxair de n'avoir transmis leur proposition de texte que tard la veille. Cela ne leur permettait plus d'analyser à fond le document de Luxair, document qui comporte une centaine de pages. Par conséquent, les syndicats

n'étaient pas en mesure de prendre position par rapport au cahier de revendications de Luxair.

Or, suivant une première analyse, les syndicats constatent qu'actuellement, il y a un grand écart entre la proposition patronale et le cahier de revendications commun des trois organisations contractantes.

Aussi bien le côté syndical que le côté patronal se sont rendus compte de la complexité des négociations. Néanmoins, ils ont confirmé leur volonté d'aboutir à un compromis.

Les partenaires sociaux ont fixé l'échéancier pour les réunions de négociations à venir et sont tombés d'accord pour faire avancer le dossier.

**Kollektivvertrag für die
Luxair-Angestellten**

**Erste
Verhandlungsrunde**

Eine erste Verhandlungsrunde zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Luxair-Angestellten fand am Vormittag des 31. März im Direktionsgebäude der Luxair statt.

Die Gewerkschaftsseite war vertreten durch OGB♦L, SNEP und LCGB sowie durch die gesamte Personaldelegation.

Die Gewerkschaften bedauerten vor allem den Umstand, dass der Forderungskatalog der Luxair-Direktion ihnen erst am Vorabend zugestellt worden war. Dies ermöglichte den Gewerkschaften aus Zeitgründen nicht den 100 Seiten umfassenden Textvorschlag der Luxair-Direktion im Detail zu analysieren und eine klare Position zu beziehen.

Einer ersten Analyse zufolge, liegen der gemeinsame Forderungskatalog der Gewerkschaften und der Textvorschlag der Luxair-Direktion zum gegenwärtigen Zeitpunkt weit auseinander.

Von beiden Seiten wurden die bevorstehenden Verhandlungen als schwierig bezeichnet. Bekräftigt wurde jedoch auch der Wille zum Kompromiss.

Die Sozialpartner einigten sich über einen Terminplan betreffend die Weiterführung der Verhandlungen. Gewerkschaften und Patronat bekräftigten gemeinsam den Wunsch, die Verhandlungen zügig voran zu treiben.



**Syndicat Banques,
Assurances, Fiduciaires**

Banque LBLux S.A.

Willkürliche Kündigungen

Im Rahmen einer Entlassungswelle bei der Banque LBLux S.A. kam es, wie uns zugetragen wurde, zu einigen sehr speziellen Kündigungsaktionen durch die Geschäftsleitung: so wurden z. B. Mitarbeiter entlassen, nur weil sie es wagten, ihre Rechte aus dem Kollektivvertrag wahrzunehmen. Und so wurde auch eine Kündigung ausgesprochen, nachdem ein Mitarbeiter eine Gegendarstellung

zu einer Abmahnung geschrieben hatte.

Der Gipfel der Willkür war jedoch die Entlassung "im Doppelpack" einer Mitarbeiterin und ihres Lebenspartners, der zudem in einer anderen Tochtergesellschaft tätig war. Der bloße Verdacht, der Lebenspartner könne mit der gekündigten Mitarbeiterin sympathisieren und sie unterstützen, genügte der Geschäftsführung der Banque LBLux S.A. um ihren Schritt zu rechtfertigen.

Dass die Personalvertretung der Banque LBLux S.A. in diesem Fall auch noch vertrauliche Gespräche direkt an die Geschäftsleitung weitergeleitet hat und sich sogar für die Begründung der Kündigung einspannen ließ, schürt das Misstrauen. Kein Wunder also, dass Mitarbeiter, die unter anhaltendem Mobbing leiden und kaum einen Ausweg finden, allen Vereinbarungen zustimmen.

Die Gewerkschaften bieten hier im übrigen allen Betroffenen jederzeit eine vertrauliche Anlaufstelle an.

Wenn die Geschäftsführung der Banque LBLux S.A. kein menschliches und soziales Verständnis hat und sich darüber hinaus über arbeitsvertragliche Bestimmungen hinweg setzt, verspielt sie nicht nur Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei ihrer eigenen Belegschaft, sondern setzt auch den sozialen Frieden aufs Spiel.



Propager l'intégration et refuser toute discrimination !

En date du 23 mars 2004 s'est tenue à la Chambre des employés privés et en présence de Madame la ministre Marie-Josée Jacobs, l'assemblée générale du Département des travailleurs handicapés de l'OGB♦L.

Après avoir souhaité la bienvenue à Madame la ministre et à une quarantaine de personnes ayant répondu à l'invitation du DTH, le président Joël Delvaux a présenté à l'auditoire les différentes activités entreprises par le DTH dans sa première année d'existence. Joël Delvaux a tout particulièrement insisté sur l'excellente relation qui a pu être établie avec l'Union des Entreprises du Luxembourg et a également annoncé l'élaboration d'une charte commune entre ladite UEL, le DTH-OGB♦L et le LCGB. Cette charte aura comme objectif de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés sur le premier marché de l'emploi.

C'est avec un grand plaisir que Joël Delvaux a aussi pu annoncer que depuis le premier mars 2004, tous les mercredis une permanence téléphonique au no. tél. 26 84 56 45 est à disposition de tous les travailleurs handicapés souhaitant recevoir de l'aide lors de démarches auprès de différentes administrations ou souhaitant tout simplement recevoir des informations sur leurs droits spécifiques.

Ensuite Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGB♦L a insisté sur l'importance de la prise en charge par les syndicats de toutes catégories de travailleurs et a salué l'existence du DTH au sein de l'OGB♦L. Jean-Claude Reding a également souligné clairement que le DTH n'était pas une sorte d'annexe au syndicat, mais qu'il était intégré à part entière à tous les niveaux de fonctionnement de l'OGB♦L. Le DTH est en effet représenté par Monsieur Ronny Wagner, membre fondateur du DTH au comité national de l'OGB♦L. Lors

du Congrès ordinaire de l'OGB♦L en fin d'année, une délégation du DTH participera pleinement aux débats.

Madame la ministre Marie-Josée Jacobs a présenté dans son intervention les nombreux travaux entrepris par son ministère durant ces dernières années dans le domaine de l'égalité des chances et le droit à la pleine participation des personnes porteuses de handicap. Elle a tout particulièrement mis en évidence deux lois qui ont été votées durant ces deux dernières années à savoir la loi sur l'accessibilité des lieux publics et la toute récente loi sur les travailleurs handicapés qui entrera en vigueur le 1^{er} juin 2004. Cette nouvelle loi sur le travailleur handicapé donnera à tous les travailleurs handicapés un statut légal de salarié avec les droits y afférents.

Malheureusement il semble que, malgré cette loi, il restera encore des travailleurs handicapés qui seront exclus. En effet, les ateliers des ATW (Ateliers thérapeutiques Walferdange) ne bénéficieront pas de ces nouveaux acquis en raison de divergences d'interprétation du terme "atelier protégé". Le DTH désapprouve fortement cette situation et interviendra très prochainement auprès des ministères respectifs.

Madame Jacobs a aussi annoncé que pour mieux répondre aux besoins, 200 places supplémentaires seront créées dans les ateliers protégés. Dans ce contexte, Madame Jacobs partage l'avis du DTH que les ateliers protégés doivent en premier lieu servir de lieux de transition et que tout travailleur handicapé ayant les capacités nécessaires doit par la suite être orienté vers le marché de l'emploi ordinaire.

Par la suite et avant la clôture de l'assemblée Madame Jacobs a encore répondu aux nombreuses questions de l'audience.



1^{er} MAI 2004

MANIFESTATION CENTRALE

SCHIFFFLANGE

Ensemble
assurons nos droits
et nos emplois !

Zusammen
unsere Rechte
und Arbeitsplätze sichern!

10h00 : Rassemblement
devant le Hall Polyvalent
10h30 : Départ du cortège
11h00 : Arrivée au Centre Sportif
Allocution de bienvenue
de Roland Schreiner
(vice-président de la
FNCTTFEL)
Discours de John Castegnaro
(président de la CGTL
et de l'OGB♦L)

10.00 Uhr Treffpunkt vor
dem Hall Polyvalent
10.30 Uhr Beginn des Umzugs
11.00 Uhr Ankunft in der Sporthalle
Begrüßungsrede von
Roland Schreiner
(Vize-Präsident der
FNCTTFEL)
Ansprache von
John Castegnaro (Präsident
der CGT und des OGB♦L)



1^{er} Mai 2004

APPEL A LA PARTICIPATION A LA FETE DU 1^{ER} MAI A SCHIFFLANGE

Cher(e)s collègues,

Cette année, la Fête du 1^{er} Mai de la CGT ayant comme thème "Ensemble défendons nos droits et nos emplois" et organisée à Schifflange, devra émettre un signal clair et net à l'égard des patrons et du gouvernement.

Elle sera incontestablement placée sous le signe de la réduction massive d'emplois chez Arcelor et l'annonce de la fermeture du Laminoir de Dudelange. L'OGB♦L se bat contre cette nouvelle politique entrepreneuriale consistant à accorder une toute première importance à la productivité et la compétitivité au détriment du maintien de l'emploi et de la sécurité sociale. Cepal et Villeroy & Boch en ont été les premières victimes, d'autres vont suivre. A titre d'exemple, citons les conflits dans le secteur des hôpitaux, le secteur bancaire voire la nouvelle stratégie auprès des CFL.

Le 1^{er} Mai est depuis toujours, et il le restera, la journée de lutte des syndicats libres. Il nous permet de faire preuve de notre détermination et de notre force, surtout face aux attaques massives menées dans le cadre de la mondialisation contre les acquis sociaux des salariés.

Le 1^{er} Mai nous donne l'occasion de rappeler nos revendications, aussi celles formulées à l'adresse du gouvernement. A quelques semaines des élections politiques, plus personne ne devrait rester indifférent à la question de savoir qui sera appelé à défendre à l'avenir les intérêts des travailleurs et du pays. L'issue des élections nationales et européennes du 13 juin devra marquer notre refus d'une société à plusieurs vitesses et souligner notre revendication en faveur du plein-emploi et de la sécurité sociale, ceci aussi dans une Union européenne élargie.

Fort de son succès éclatant lors des élections sociales en novembre dernier et soutenu par plus de 56.000 membres, l'OGB♦L continuera à s'opposer au démantèlement des droits des travailleurs. Il en va de notre avenir !

Dès lors nous lançons un appel pressant à tous nos membres de participer ensemble avec leurs familles à la manifestation du 1er Mai à Schifflange !



Jean-Claude Reding
secrétaire général



John Castegnaro
président

Organisations participantes :
CGT (OGB♦L, FNCTTFEL, FLTL) Luxembourg

Afin de témoigner de notre solidarité interrégionale, le secrétaire général de l'OGB♦L et président du Conseil syndical interrégional (CSI), Jean-Claude Reding, participera en tant qu'orateur aux fêtes du DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) à Trèves (allocution vers 10h00) et à Sarrebruck (allocution vers 12h00).

1. Mai 2004

AUFRUF ZUR TEILNAHME AN DER 1. MAI-FEIER IN SCHIFFLINGEN!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Die diesjährige 1. Mai-Feier der CGT, die unter dem Motto "Zesammen eis Rechter an eis Aarbechtsplaze sécheren" in Schifflingen stattfindet, muss ein klares Signal an die Adresse der Regierung und der Arbeitgeber sein.

Sie steht eindeutig im Zeichen des massiven Arbeitsplatzabbaus bei der Arcelor und der geplanten Schließung der Düdelinger Hütte. Der OGB♦L wehrt sich gegen diese neue Unternehmenspolitik, die der Produktivität und der Kompetitivität den absoluten Vorrang vor dem Arbeitsplatzertalt und der sozialen Absicherung einräumt. Cepal und Villeroy & Boch sind hierfür gute Beispiele, genauso wie die Konflikte im Spital- und Bankensektor oder die neue Strategie bei den CFL.

Der 1. Mai ist und bleibt der Kampftag der freien Gewerkschaften. Er bietet uns die Gelegenheit, unsere Entschlossenheit und unsere Stärke zu zeigen. Dies insbesondere angesichts der verstärkten Angriffe, im Rahmen der Globalisierungsstrategie, auf die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer.

Der 1. Mai ermöglicht uns erneut auf unsere Forderungen, auch an die Adresse der Politik, aufmerksam zu machen. Nur wenige Wochen vor den Wahlen dürfte es wohl jeden interessieren, wer in Zukunft die Interessen der Arbeitnehmer und des Landes vertreten wird. Der Ausgang der nationalen und europäischen Wahlen vom 13. Juni muss verdeutlichen, dass wir keine Mehrklassen-Gesellschaft wollen und, dass auch in einer erweiterten Europäischen Union, Vollbeschäftigung und soziale Absicherung für alle Menschen möglich werden müssen.

Gestärkt durch den durchschlagenden Erfolg bei den Sozialwahlen im November des vergangenen Jahres und Kraft seiner mehr als 56.000 Mitglieder wird der OGB♦L es nicht zulassen, dass die Rechte der Arbeitnehmer weiter abgebaut werden. Es geht um unsere Zukunft!

Deshalb appellieren wir eindringlich an unsere Mitglieder mit ihren Familien an der diesjährigen 1. Mai-Feier in Schifflingen teilzunehmen!



Jean-Claude Reding
Generalsekretär



John Castegnaro
Präsident

Teilnehmende Gewerkschaften:
CGT (OGB♦L, FNCTTFEL, FLTL) Luxemburg

Im Zeichen der interregionalen Solidarität wird der OGB♦L-Generalsekretär und Präsident des Interregionalen Gewerkschaftsrates (IGR), Jean-Claude Reding, an den Feiern des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Trier (Ansprache ca. 10.00 Uhr) und in Saarbrücken (Ansprache ca. 12.00 Uhr) teilnehmen.

Horaires des trains vers Schifflange

Ligne 10

**TROISVIERGES ♦ KAUTENBACH ♦
ETTELBRUCK ♦ MERSCH ♦ LUXEMBOURG**

TROISVIERGES	7.45
Maulusmühle	7.50
Clervaux (arrivée)	7.53
Clervaux (départ)	7.54
Drauffelt	7.59
Wilwerwiltz	8.03
Kautenbach (arrivée)	8.07
Kautenbach (départ)	8.08
Goebelsmühle	/
Michelau	/
Ettelbrück (arrivée)	8.19
Ettelbrück (départ)	8.21
Schieren	/
Colmar-Berg	/
Cruchten	/
Mersch (arrivée)	8.30
Mersch (départ)	8.32
Lintgen	/
Lorentzweiler	/
Heisdorf	/
Walferdange	/
Dommeldange	/
LUXEMBOURG (changement de train)	8.45

Ligne 30

WASSERBILLIG ♦ LUXEMBOURG

WASSERBILLIG	8.27
Mertert	8.30
Manternach	8.34
Wecker	8.38
Betzdorf	8.41
Roodt/Syre	8.45
Münsbach	8.50
Oetrange	8.54
Sandweiler-Contern	9.00
Cents-Hamm	9.03
LUXEMBOURG (changement de train)	9.07

Ligne 50

KLEINBETTINGEN ♦ LUXEMBOURG

KLEINBETTINGEN	8.14
Capellen	8.18
Mamer	8.21
Mamer Lycée	8.23
Bertrange-Strassen	8.26
LUXEMBOURG (changement de train)	8.33

Ligne 60

**LUXEMBOURG ♦ BETTEMBOURG ♦
SCHIFFLANGE**

LUXEMBOURG	9.20
Berchem	9.26
Bettembourg (arrivée)	9.30
Bettembourg (départ)	9.31
Noertzange (arrivée)	9.35
Noertzange (départ)	9.36
SCHIFFLANGE	9.39

Ligne 60

**RODANGE ♦ PETANGE ♦
ESCH-SUR-ALZETTE ♦ SCHIFFLANGE**

RODANGE	9.21
Pétange (arrivée)	9.24
Pétange (départ)	9.26
Niederborn	9.29
Differdange	9.32
Oberborn	9.34
Belvaux-Soleuvre	9.38
Belval-Rédange	9.40
Belval-Usines	9.42
Esch-sur-Alzette (arrivée)	9.46
Esch-sur-Alzette (départ)	9.48
SCHIFFLANGE	9.51

Horaires des trains pour le retour

Ligne 60

SCHIFFLANGE ♦ BETTEMBOURG ♦ LUXEMBOURG

SCHIFFLANGE	12.21
Noertzange (arrivée)	12.24
Noertzange (départ)	12.25
Bettembourg (arrivée)	12.29
Bettembourg (départ)	12.30
Berchem	12.33
LUXEMBOURG	12.40

Ligne 60

SCHIFFLANGE ♦ PETANGE ♦ RODANGE

SCHIFFLANGE	12.09
Esch-sur-Alzette (arrivée)	12.12
Esch-sur-Alzette (départ)	12.14
Belval-Usines	12.18
Belval-Rédange	12.20
Belvaux-Soleuvre	12.23
Oberkorn	12.26
Differdange (arrivée)	12.28
Differdange (départ)	12.29
Nieder Korn	12.31
Pétange (arrivée)	12.34
Pétange (départ)	12.35
RODANGE	12.38

SONDERBUSSE für Schifflingen

Bus 1 - RÜMELINGEN - SCHIFFLINGEN

9.35	RÜMELINGEN / Stadthaus
9.41	Tetingen
9.45	Kayl
9.50	SCHIFFLINGEN / Hall polyvalent (Rue Denis Netgen)
12.10	Rückfahrt ab SCHIFFLINGEN / Centre sportif (Rue Dicks)

Bus 2 - BASCHARAGE - SCHIFFLINGEN

9.20	BASCHARAGE / Kirche
9.25	Sanem
9.30	Ehleringen
9.35	Monnerich (Gemeinde)
9.38	Foetz (Cora)
9.45	SCHIFFLINGEN / Hall polyvalent (Rue Denis Netgen)
12.10	Rückfahrt ab SCHIFFLINGEN / Centre sportif (Rue Dicks)

Bus 3 - DIFFERDINGEN - SCHIFFLINGEN

9.30	DIFFERDINGEN / Schule - Zentrum
9.35	Foussbann
9.40	Zolwer
9.43	Metzerlach
9.50	SCHIFFLINGEN / Hall polyvalent (Rue Denis Netgen)
12.10	Rückfahrt ab SCHIFFLINGEN / Centre sportif (Rue Dicks)

Bus 4 - DÜDELINGEN - SCHIFFLINGEN

9.30	DÜDELINGEN / Greisendahl
9.35	Düdelingen Gare via Budersberg
9.50	SCHIFFLINGEN / Hall polyvalent (Rue Denis Netgen)
12.10	Rückfahrt ab SCHIFFLINGEN / Centre sportif (Rue Dicks)

✂

Manifestation 1. Mai 2004 in Schifflingen

Gutschein für eine Tagesfahrkarte für den 1. Mai 2004

(Stempel des Fahrkartenschalters oder Zeichen des Busfahrers)

Gegen Abgabe dieses Scheines wird dem Inhaber von der Fahrkartenausgabe (auch Busfahrer CFL, TICE oder RGTR) eine Tagesfahrkarte ausgehändigt.

Keine Fahrgeldrückerstattung!

✂

Manifestation 1. Mai 2004 in Schifflingen

Gutschein für eine Tagesfahrkarte für den 1. Mai 2004

(Stempel des Fahrkartenschalters oder Zeichen des Busfahrers)

Gegen Abgabe dieses Scheines wird dem Inhaber von der Fahrkartenausgabe (auch Busfahrer CFL, TICE oder RGTR) eine Tagesfahrkarte ausgehändigt.

Keine Fahrgeldrückerstattung!

OGB♦L Sektoun Gréiwemaacher
OGB♦L Sektoun Nidderdonven
OGB♦L Sektoun Mertert/Waasserbëlleg

**1. Mee Virfeier zu Gréiwemaacher
am Café Mosellan
Ufank : 18.30 Auer**

Sektounen Käl an Téiteng
LSAP Sektoun Käl/Téiteng

Invitéiren op hir traditionnel 1. Mee-Virfeier
beim Monument vum Jean Schortgen

**Mir treffen eis e Freideg, den 30. Abrëll
um 17.30 Auer
beim Kiirfech zu Téiteng**

De Mandolinneveräin vun Téiteng iwwerhelt de
musikaleschen Deel

Em 20.00 Auer Concert vun der
Harmonie Ste Cecile Käl an der Kälerruff

Sections OGB♦L Belvaux,
Soleuvre/Ehlerange
et Sanem

Vendredi, le 30 avril 2004

- Rendez-vous à 17h45
devant la Maison communale à Belvaux
 - Départ du cortège à 18h00
vers le Monument aux Morts
 - Dépôt d'une gerbe
 - Allocutions des présidents
OGB♦L et LCGB de Belvaux
 - Vin d'honneur offert par la Commune à la
Maison «A Gadder»
- Encadrement musical : Harmonie de Belvaux

Section OGB♦L Esch/Alzette

Vendredi, le 30 avril 2004

- Rendez-vous à 17h00
devant le nouveau monument
au cimetière St Joseph
- Dépôt d'une gerbe
- Sonnerie aux Morts
- Allocution du président de la section
André Muller

Sektion OGB♦L Düdelingen
Sektion LSAP Düdelingen

Hiermit lädt die Duedelinger OGB♦L Sektion alle ihre
Mitglieder ein an der traditionellen Vorfeier zum
1. Mai teilzunehmen, die am
Freitag, den 30. April 2004 stattfindet.

Beginn des Umzuges:
um 19.00 Uhr vor dem Gewerkschaftsheim.

Beim Nic. Bieber-Denkmal wird die alljährliche
Gedenkeremonie stattfinden mit dem Niederlegen der
Blumengebinde und einer Ansprache vom OGB♦L-
Sektionspräsidenten Henri Kremer.

Gleichzeitig findet ein Konzert des "Aarbechter Gesang-
a Mandolineveräin" im Altersheim statt.

Anschließend organisiert der OGB♦L einen kleinen
Empfang für alle Teilnehmer im Duedelinger
Gewerkschaftsheim.

Ab 20.30 Uhr findet dann im Festsaal des Duedelinger
Gewerkschaftsheim eine Kabarettaufführung
(Cabarener) statt.

*Der Eintritt zu dieser Veranstaltung ist frei.
Letztere Organisation ist eine Gemeinschaftsarbeit des OGB♦L
Düdelingen und der LSAP Düdelingen.*



Sections OGB♦L et LCGB
Bergem - Steinbrücken -
Mondercange - Reckange/Mess

Vendredi, le 30 avril 2004

Rendez-vous à 19h30
devant la commune à Mondercange
Cortège vers la place du Travail
Dépôt d'une gerbe
Sonnerie aux Morts
Allocution du président de la section
Vin d'honneur offert par la commune
au Centre culturel Arthur Thinnes



Vollbeschäftigung muss zur politischen Priorität werden !



Tom Jungen
Gewerkschaftssekretär

In den vergangenen Jahren ging es in Luxemburg in wirtschaftlicher Hinsicht fast nur bergauf. Die Arbeitslosenzahlen waren stabil, Luxemburg zählte die wenigsten Arbeitsuchenden innerhalb der EU. Fast schien es so zu sein, als wäre Arbeitslosigkeit kein Thema und könnte es auch keines mehr werden. Unser Land und Teile der Politik, allen voran unser Premierminister, begnügten sich noch vor einem Jahr damit, unseren europäischen Partnerländern gute Ratschläge zu erteilen und auf die beachtlichen Statistiken Luxemburgs betreffend den Arbeitsmarkt zu verweisen. In der Tat expandierte der Arbeitsmarkt sowohl wirtschaftlich als auch hinsichtlich der neu geschaffenen Arbeitsplätze.

Glückliches Luxemburg konnte man denken, jedoch warnten die Gewerkschaften, allen voran der OGB♦L, seit Jahren vor dieser Entwicklung. Bereits zu einem Zeitpunkt an dem die Politik noch wenig Handlungsbedarf sah, gründete der OGB♦L, zusammen mit "Action Sociale pour Jeunes", das Objectif Plein Emploi, auch um zu zeigen, dass die wenigen Arbeitsuchenden in Luxemburg, nicht als normal oder als Fatalität hingenommen werden dürfen. Hinter jedem einzelnen arbeitslosen Menschen steht ein menschliches Einzelschicksal oder das Schicksal einer ganzen Familie.

Dies hatte auch unser Regierungschef im Jahre 1997 erkannt, als er sich damals als Premierminister einer CSV-LSAP-Koalition für eine Europäische Union der Vollbeschäftigung stark machte und während der Luxemburger Präsidentschaft einen Sondergipfel der Beschäftigung organisierte. Eine direkte Konsequenz dieses Beschäftigungsgipfels war die Pflicht der einzelnen Mitgliedstaaten einen nationalen Beschäftigungsplan zu erstellen, was Luxemburg auch mit dem Gesetz vom 12. Februar 1999 tat.

Fakt ist aber, dass nach dieser begrüßenswerten Initiative Junckers nicht mehr sehr viel geschah. In der Europäischen Union wurde fast nichts Konkretes für die Vollbeschäftigung unternommen: die Arbeitslosenzahlen steigen eher an als dass sie abnehmen, Europa wurde nicht sozialer - im Gegenteil noch immer sind wirtschaftliche und neo-liberale Überlegungen vordergründig - und es wird von der Europäischen Kommission, mit Zustimmung des Minister Rates oder zumindest ohne große Opposition munter weiter liberalisiert, privatisiert und dereguliert.

Und die einzelnen Mitgliedstaaten? Viele von ihnen machen das gleiche Spiel und betreiben unter dem Deckmantel der Modernisierung gesellschaftlichen Umbau oder unter dem Vorwand des Erhalts des Sozialstaates Abbau, wie etwa in Italien unter der Führung des konservativen Premiers Berlusconi, in Frankreich unter den konservativ-liberalen Chirac und Raffarin oder in den Niederlanden durch den Christdemokraten Balkenende. Schlimmer noch ist die Tatsache, dass die rot-grüne Regierung in Deutschland, unter Führung des Sozialdemokraten Schröder, das gleiche Spiel betreibt, dass dieser Abbau der CDU-CSU-Opposition jedoch noch nicht schnell genug von statten geht und, diese, fast wöchentlich, so genannte Reformvorschläge auf den Tisch legen, die den Sozialstaat, fast gänzlich zerstören würden.

Aber auch in Luxemburg scheint die Schönwetterzeit vorbei zu sein. Zwar wird bisweilen noch darauf verzichtet Sozialabbau zu

betreiben, womöglich sind die Wahlen zu nah, jedoch wird im Gegenteil noch immer so getan, als hätte man alles im Griff, als hätte unser Land keine wirtschaftlichen Probleme und als sei auf dem Arbeitsmarkt alles in bester Ordnung.

Aber, dass in Luxemburg die Lage alles andere als beruhigend ist, zeigt nicht nur die Arbeitslosenzahl, die sich auf 8.000 beläuft sowie die über 3.000 Personen, die sich in Beschäftigungsmaßnahmen befinden, die hunderten von Konkursen, sondern auch und vor allem der Abbau von Arbeitsplätzen am Bankplatz, bei der CEPAL oder Villeroy & Boch, der geplante Verlust von Arbeitsplätzen bei ARCELOR, der CFL, der Post oder DuPont de Nemours.

Und was macht die Regierung? Bisweilen tut sie noch immer so, als hätte sie die Lage völlig im Griff, aber längst ist das Gegenteil der Fall. Sie ist mittlerweile von den wirtschaftlichen Tatsachen überrollt worden und schaut zu, ohne zu handeln. Der Premierminister äußert sich seltener und wenn er etwas sagt, ist es im Allgemeinen ein Schlagabtausch mit jenen, die sich trauen, den Realitäten ins Auge zu sehen und die Inaktivität der Regierung anzuprangern. Um den Arbeits- und Beschäftigungsminister ist es ruhiger geworden, vielleicht auch weil er inzwischen bemerkt hat, dass er seine gesteckten persönlichen Ziele nicht erreichen konnte, nämlich dass die Solidarwirtschaft noch immer keine legale Basis erhalten hat, dass große Reformen im Arbeitsrecht, die auch dazu hätten dienen können, Arbeitsplätze zu erhalten und abzusichern, wie die Reform des Delegationsgesetzes, der Gewerbeinspektion oder des Gesetzes über Massenentlassungen immer noch ausstehen. Oder der Wirtschaftsminister, der dem Abbau bei der Eisenbahn noch zusätzlichen Auftrieb gibt durch Aussagen, dass er sich auch ein Land ohne Schienentransport vorstellen könne oder indem er im Anschluss an die erste Sitzung der Stahltripartite sagte, man müsse die Investitionen von Arcelor in die Standorte Luxemburgs auch einmal positiv sehen, aber mit keinem Wort die Schließung des Standortes Düdelingen erwähnte.

Des Weiteren bin ich der Überzeugung, dass es auch eine falsche Entscheidung dieser Regierung war, Ende 2003 einen Einstellungsstopp im öffentlichen Dienst zu verhängen. Denn der Staat soll eine Vorreiterrolle spielen und kann Signale setzen. So wie es richtig war, das Investitionsbudget des Staates hoch zu halten, um vor allem der Bauwirtschaft entgegen zu kommen, so war es falsch zu dekretieren, es würden keine neuen Arbeitsplätze beim Staat geschaffen. Wie glaubwürdig ist man dann noch gegenüber der Privatwirtschaft, die in größerem Maße von wirtschaftlichen Überlegungen abhängig ist, was zusätzliche Neueinstellungen und die Schaffung von Arbeitsplätzen anbelangt?

Zusammenfassend ist zu sagen, dass Luxemburg ein ernstes Arbeitsmarktproblem hat; wenn nicht schnell gehandelt wird, kann unser Land bereits morgen Schwierigkeiten mit katastrophalen Auswirkungen bekommen. Daher wird es Zeit, dass eine Politik im Sinne der Vollbeschäftigung gemacht wird. Der Ausgang der Wahlen vom 13. Juni sollte richtungsweisend sein.

Vorbeugen ist besser als Heilen

Mobbing am Arbeitsplatz war eines der Themen anlässlich der letzten Plenarversammlung der Arbeiterkammer.

Im Gutachten zum Gesetzentwurf zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz hält die Arbeiterkammer fest, dass Mobbing die Konsequenz eines langen Prozesses ist, dass es sich also keinesfalls um ein Phänomen handelt, das urplötzlich und ohne Vorwarnung auftritt.

Wenn aber bis gemobbt wird, ist das Arbeitsklima meist schon ruiniert und es wird schwer einen Weg zurück zu finden.

Deshalb, so die Arbeiterkammer, bedarf es einer Art Frühwarnsystem und Mechanismen, die es ermöglichen einzugreifen, sobald sich die ersten Störungen im Betriebsklima bemerkbar machen, ohne dass zu dem Zeitpunkt aber bereits von Mobbing die Rede sein kann.

Ein wichtiges Stichwort in dem Kontext, so die Arbeiterkammer, ist Stress am Arbeitsplatz, Stress, welcher Arbeitspsychologen zufolge der eigentliche Nährboden von Mobbing ist und deshalb auch einer Definition im Gesetzestext bedarf.

Wichtig ist der Arbeiterkammer nach auch, dass nicht nur derjenige, der sich Mobbing ausgesetzt spürt, Beweise vorzubringen hat, sondern auch der Arbeitgeber muss beweisen, dass an den Vorwürfen nichts dran ist.

Die Arbeiterkammer unterstreicht auch, dass alle Schritte, die zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas beitragen sollen, im Kreis der Sozialpartner betriebsintern geregelt werden sollen.

Öffentlicher Transport

Was den Gesetzentwurf zum öffentlichen Transport anbelangt, stellt die Arbeiterkammer fest, dass praktisch alle Entscheidungen letztendlich vom Minister getroffen werden anstelle in der dafür vorgesehenen RGTP (Régie générale des transports publics).

Der Verwaltungsrat dieses Gremiums müsste auch erweitert werden, um alle Partner des öffentlichen Transportes an einen Tisch zu bringen.

Die Arbeiterkammer ist zudem der Meinung, dass der vorliegende Gesetzentwurf viele Fragen aufwirft und außerdem

in Konflikt mit anderen Gesetzestexten oder Tarifverträgen steht und somit das Risiko von Sozialkonflikten in sich birgt.

Anlässlich der Plenarversammlung begrüßte die Arbeiterkammer auch, dass die für Luxemburger Betriebe geltenden Unfallverhütungsvorschriften jetzt ins Memorial eingetragen werden und somit auch für jene Unternehmen bindend sind, die aus dem Ausland nach Luxemburg arbeiten kommen.

Dies ist ein wichtiger Schritt im Kampf gegen Sozialdumping, so die Arbeiterkammer.

Abschaffung des für ärztlichen Kosten geforderter Zuschlags von 66% bei Patienten im Einzelzimmer (1. Klasse)!

Die Plenarversammlung unterstützte des Weiteren die Petition der Patientengruppe Vertriebung asbl, die eine Abschaffung des Zuschlags von 66% für medizinische Leistungen bei Patienten, die ihren Krankenhausaufenthalt im Einzelzimmer (1. Klasse) verbringen, fordert. Ohne den Zuschlag für Zimmerkosten an sich in Frage zu stellen, ist es unannehmbar, dass für die gleichen ärztlichen Leistungen, Patienten einen Zuschlag zahlen, nur weil sie ihren Krankenhausaufenthalt im Einzelzimmer (1. Klasse) anstatt in der 2. Klasse gebucht haben.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer
www.akl.lu



Moins audacieux que celui sur le harcèlement sexuel

Lors de l'assemblée plénière de la Chambre des Employés Privés du 25 mars 2004, sous la présidence de Jean-Claude Reding, la CEP•L s'est penchée entre autres sur le projet de loi sur la sécurité et la santé au travail qui introduit les notions de santé psychique et sociale ainsi que de harcèlement moral dans la législation luxembourgeoise.

Une définition précise du harcèlement....

La CEP•L approuve l'objectif du projet qui est de renforcer dorénavant la prévention et la protection de la santé globale des travailleurs en allant au-delà de la simple santé physique et en intégrant de nouveaux risques, comme le stress au travail, et leurs effets psychologiques et sociaux.

La gestion de ces risques en matière de santé relèvent clairement de la responsabilité sociale des employeurs qui est accrue et développée par le projet, ce que la CEP•L salue.

En outre, alors que les partenaires sociaux sont chargés par le projet de loi concernant les relations collectives de travail d'agir préventivement en la matière, elle se félicite de constater que le présent projet livre une définition précise du harcèlement moral, inexistante jusqu'à présent.

La Chambre des Employés Privés estime cependant que le dialogue social ne peut résoudre seul les problèmes liés aux conditions de travail en entreprise. Les partenaires sociaux doivent être soutenus par les différents services compétents sur le terrain. C'est d'ailleurs pourquoi la CEP•L accueille favorablement la réforme en cours de l'ITM (Inspection du travail et des mines) qui se voit confier le contrôle de la prévention des risques en entreprise.

...mais une réponse incomplète en termes de sanctions

La question de l'élaboration de sanctions en matière de harcèlement moral reste cependant toujours ouverte. La Chambre des Employés Privés s'étonne de l'absence quasi-totale d'un volet juridique répressif, notamment en cas de violation des dispositions contenues dans le présent projet de loi. Elle se demande s'il ne serait pas opportun de prévoir des sanctions pénales, par exemple sous forme d'amendes, afin de garantir la pleine efficacité du dispositif prévu.



Intégration nécessaire des représentants du personnel et des services de santé au travail

La CEP•L s'interroge sur l'absence des représentants des salariés dans le projet, alors que la loi sur le harcèlement sexuel confère un rôle précis aux délégations du personnel et aux comités mixtes. C'est pourquoi, la CEP•L exige que les représentants des salariés soient informés une fois par an au moins des mesures prises par l'employeur pour éviter les situations de harcèlement et pour les faire cesser.

Aux yeux de notre Chambre, les délégations devraient être autorisées à intervenir auprès des services de santé au travail et leur prodiguer, le cas échéant, des conseils. Les délégations devraient être reconnues comme interlocuteurs légitimes de ces services mis en place par les employeurs et ces mêmes services devraient recevoir un rôle plus actif et officiel dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le harcèlement.



Collaboration avec les ONG

Au-delà de l'aspect juridique de la problématique, la Chambre des Employés Privés estime qu'il est important de fournir une assistance psychologique aux victimes. Selon elle, le point de contact « médiation » prévu par les auteurs de cette loi auprès du futur Comité permanent de l'emploi et du travail devrait également s'atteler à cette tâche par le biais des psychologues prochainement recrutés par l'ITM.

Toutefois, le caractère institutionnel de ces services peut constituer un frein dans la démarche de nombre de salariés. La CEP•L se félicite donc de l'intention des ministres de la Santé et du Travail de sous-traiter la médiation en matière de harcèlement moral à des ONG conventionnées.

L'intégralité du texte de l'avis de la CEP•L se trouve sur www.cepl.lu.

Les avis évacués lors de l'assemblée plénière du 25 mars 2004

- Initiative populaire en matière législative et référendum** (Projet de loi)
- Réglementation de la navigation aérienne** (Projet de loi)
- Promotion et utilisation des énergies renouvelables** (Projet de loi)
- Réglementation de la navigation aérienne** (Amendements)
- Fiscalité des revenus de l'épargne** (Projet de loi)
- Garantie et aide financière au profit de la « Société des Foires Internationales »** (Projet de loi)
- Libre circulation des travailleurs** (Projet de loi)
- Sécurité et santé des travailleurs au travail** (Projet de loi)
- Médicaments homéopathiques** (Projet de loi)
- Lutte contre le chômage social** (Amendements)
- Soins palliatifs et accompagnement en fin de vie** (Projet de loi)
- Loi de base pour définir les missions et structures de l'école** (Avant-projet de loi)
- Organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire** (Avant-projet de loi)

L'intégralité des textes des avis de la CEP•L évacués se trouvent sur www.cepl.lu.

Norbert TREMUTH nommé directeur

L'assemblée plénière, en sa réunion du 25 mars 2004, a nommé Monsieur Norbert Tremuth directeur de la Chambre des Employés Privés.

Il succède à Monsieur Théo Wiltgen, décédé le 3 mars suite à une longue maladie.

Depuis 25 ans, Monsieur Norbert Tremuth est actif au sein du secrétariat de la CEP•L. Engagé en tant que conseiller économique en 1979, il a exercé cette fonction pendant trois ans et a accédé au poste de directeur adjoint en 1982.

Le comité de direction de la CEP•L se compose désormais de MM Jean-Claude Reding, président, Norbert Tremuth, directeur et de Roger Melmer, directeur adjoint.



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





OGB•L

INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

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

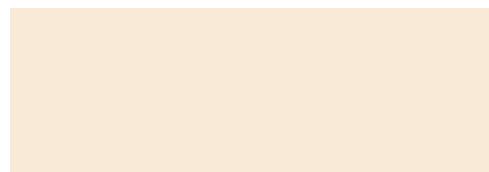
Non

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



Cinq champs d'actions pour le « vivre ensemble »

L'ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés), l'OGB♦L et le LCGB viennent de signer un mémorandum sur le « vivre ensemble » qui s'adresse plus particulièrement aux partis politiques et à leurs candidats pour les élections de juin 2004.

Le texte fait ressortir 5 champs d'action, à savoir l'immigration, l'intégration, la place des frontaliers, la scolarisation et la création d'un centre interdisciplinaire à l'université de Luxembourg.

Les signataires préconisent une immigration organisée par la révision de la législation datant de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers, par des accords bilatéraux, par l'autorisation de travail à élargir aux demandeurs d'asile dans le contexte de l'Union Européenne.

Pour arriver à une meilleure intégration, la création d'un ministère de la citoyenneté et de l'intégration, des cours de langue et d'orientation, une inscription facilitée sur les listes électorales sont autant d'éléments à prévoir, tout comme l'introduction de la double nationalité.

Il importe de voir l'impact et l'apport des frontaliers dans l'évolution de la société luxembourgeoise qui devra s'inscrire dans une politique de la grande région.

L'école luxembourgeoise doit s'adapter davantage aux élèves de toutes origines notamment par la pondération des langues et des activités parascolaires ciblées.

Un centre interdisciplinaire de recherche sur la société luxembourgeoise et le vivre ensemble à l'université de Luxembourg pourra aider, par des recherches scientifiques, à ancrer plus encore l'esprit du vivre ensemble au Luxembourg.

Les trois organisations signataires du mémorandum veulent contribuer au débat politique autour de l'immigration en période électorale par des propositions concrètes.

Mémorandum

5 champs d'action pour le « vivre ensemble »

Préambule

Le Luxembourg est et reste une terre d'immigration.

Le vivre ensemble est un enjeu majeur pour l'économie et la cohésion sociale : Les Luxembourgeois et les étrangers sont également concernés, de même que les frontaliers.

« (...) le succès de notre politique d'immigration se mesurera en effet au succès de nos politiques d'intégration. » Antoni Vitorino, membre de la Commission Européenne (24.04.2002 au CUNLUX dans le cadre des conférences « migrations : les enjeux ! »)

Le présent mémorandum s'adresse plus particulièrement aux partis politiques et à leurs candidats pour les élections de juin 2004

A. Immigration

1. Une immigration organisée

- ♦ par une révision complète de la législation de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers,

- ♦ par des accords bilatéraux avec des nouveaux pays membres pour la durée de la période de transition. Afin de réguler les flux actuels, des accords de main-d'œuvre devront être conclus avec notamment l'ex-Yougoslavie et le Cap-Vert,
- ♦ par une suite donnée à la motion parlementaire du 22 mars 2001 invitant le gouvernement à créer un cadre législatif pour permettre aux demandeurs d'asile de travailler,
- ♦ dans le contexte des nouvelles compétences de l'Union Européenne en matière d'immigration et d'asile.

2. Une législation pour créer

- ♦ un « permis unique » - un seul permis, regroupant l'actuel permis de séjour et les différents permis de travail - va faciliter l'entrée et le séjour des étrangers et leur occupation par les entreprises,
- ♦ une base légale pour l'établissement des indépendants de pays tiers et leur regroupement familial,
- ♦ les garanties bancaires pour les salariés et les indépendants doivent être reconsidérées.

B. Intégration

3. Un Ministre de la Citoyenneté et de l'Intégration

Pour donner corps à une volonté politique les compétences de l'immigration et de l'intégration doivent être regroupées sous la compétence d'un membre du gouvernement.

4. Des cours de langue et d'intégration

Lors de son allocution d'ouverture de la campagne « migrations : les enjeux ! », le Premier Ministre avait souligné l'importance de l'apprentissage de la langue luxembourgeoise. Des cours d'intégration se font e.a. aux Pays-Bas, en Allemagne.

Nous soulignons l'importance de ces cours d'intégration et de langues, dont la langue luxembourgeoise, pour les nouveaux arrivants, pour la vie à l'intérieur de l'entreprise, au contact avec les clients, mais également au niveau de la vie sociale. Il faudra soutenir et développer la formation des formateurs et élaborer un matériel pédagogique adéquat.

5. Inscription facilitée sur les listes électorales pour les scrutins communal et européen

Par une inscription facilitée le Luxembourg soulignera l'intérêt qu'il porte à la participation à la vie sociale et politique. Comme pour les Luxembourgeois, les listes électorales seront établies par l'administration. Le citoyen étranger devra exprimer sa volonté d'y figurer. C'est un moyen pour familiariser les étrangers avec l'idée de la double nationalité ou l'acquisition de la nationalité tout court. Il est évident que des campagnes de sensibilisation sont nécessaires pour accompagner cette familiarisation.

6. Double nationalité

La double nationalité peut contribuer à la cohésion sociale. Le Conseil Economique et Social promeut ce concept dans son avis de 2002.

C. La place des frontaliers

7. Une nouvelle composante de notre société

La présence des frontaliers se répercute dans de nombreuses instances, tant syndicales que patronales. Il faut développer ces contacts et échanges et les étendre aux associations, clubs, communes et écoles de la Grande Région.

La venue des frontaliers ne peut se résumer aux seules retombées sur le marché de l'emploi : ils doivent trouver une place – la leur – dans la société.

D. Scolarisation

Il s'agit de permettre aux élèves de toutes origines d'acquérir un maximum de qualifications. Les langues ne doivent plus être un élément d'exclusion.

Les questions de scolarité méritent une approche globale s'étendant de l'éducation précoce à l'enseignement secondaire. Nous n'en relevons que deux aspects parmi d'autres :

8. Une pondération des langues

Le multilinguisme doit devenir un atout pour le plus grand nombre : l'élève choisira une langue dominante et en apprendra plusieurs autres. Cette mesure pourra aider à réduire sensiblement les échecs scolaires et augmenter les qualifications. Pareille pondération des langues, déjà en place dans quelques filières du technique doit être étendue à tout l'enseignement secondaire tant classique que technique tout en veillant à éviter des discriminations au niveau de l'accès au marché de l'emploi.

9. Les activités parascolaires.

L'offre scolaire doit comprendre des activités parascolaires comme les cours d'appui ou un accompagnement scolaire et ce au delà du temps de classe : faisant partie intégrante de l'école publique, leur accessibilité doit être assurée (avis CES 2003)

E. Un Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la société luxembourgeoise et le vivre ensemble à l'Université de Luxembourg

10. Le Luxembourg, depuis des siècles, terre de rencontre d'une multitude de cultures, doit au moment de la création de son université, dédier un des 3 centres interdisciplinaires prévu par la loi à la société multiculturelle du Luxembourg.

A l'aube des élections législatives du 13 juin 2004, les organisations signataires du présent « Mémoire » proposent aux partis politiques de faire leur ces mesures pour le vivre ensemble.

Pour l'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB♦L)

Pour le Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)

Pour l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI)

Chienne de Vie



LE POUVOIR TUE LA DEMOCRATIE !

Le 28 mars dernier, à 20h00, le raz-de-marée du vote-sanction des électeurs en France a infligé à la droite, au pouvoir depuis deux années, sa plus grande débâcle de toute l'histoire de la 5^e République.

Une véritable banqueroute pour la politique antisociale menée par le Sieur Raffarin depuis son entrée en fonction comme Premier ministre.

En réaction à cette incontestable déroute, le chef de l'État et son Premier ministre répondent aux Français qu'ils ont compris le message et qu'ils les ont entendus, mais que ces mêmes Français n'ont pas compris le vrai sens des réformes parce qu'elles n'ont pas été assez expliquées et qu'il fallait malgré tout continuer cette politique.

Hé oui ! chers Gaulois. Voilà que les plus hautes autorités de l'État prennent les Français qui ont fermement exprimé leur mécontentement pour des « Beus-Beus ». Nous n'avons rien compris !

Fort heureusement, nous avons très bien compris qu'il y a des réformes nécessaires mais qu'il y a également une différence fondamentale entre réformes inévitables et destruction et anéantissement de l'environnement social.

Nous ne pouvons plus l'accepter surtout dans un pays riche comme la France.

La solidarité commence aussi par une redistribution plus équitable des richesses et pas seulement par le portefeuille des salariés.

Et voilà qu'en plus de leur arrogance, on prend les mêmes et on repart. On croit rêver !

Monsieur Raffarin, n'avez-vous donc pas un peu de fierté et d'honneur en tant que haut responsable politique ? N'auriez-vous pas dû démissionner le soir même du résultat des votes ?

Et le chef de l'État, par respect de la démocratie et par respect du résultat des urnes, n'aurait-il pas dû accepter et vous imposer cette démission dans ce pays où l'on clame sans cesse haut et fort le respect des droits de l'homme ?

Le pouvoir que vous avez vous a été accordé par les électeurs il y a deux ans et il vous a été retiré le soir du 28 mars.

Non seulement content de « tuer » la France, vous êtes entrain de « tuer » la démocratie.

Philippe Manenti

IMPRESSUM

Zeitung des OGB ♦ L

“Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg”

Verleger: OGB ♦ L “Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg”

Herausgeber für den OGB ♦ L : John Castegnaro

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

Editeur responsable pour la Belgique :

Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne

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

Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

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

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

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

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

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

Walibi

L O R R A I N E

Nouvelle
Zone Enfants

www.walibi.com

 **OGB-L**

DEPOT-VENTE DE BILLETTS A PRIX COMITES D'ENTREPRISES

Chaque jeudi de 16h00 à 18h00 à la section des frontaliers français de l'OGB-L
64, rue Maréchal Foch - 57390 AUDUN-LE-TICHE

Adultes et Enfants (à partir de 3 ans) : 16,25€ au lieu de 21,80€

Enfants (accompagnés, jusqu'à 2 ans compris) : GRATUIT

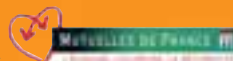


Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière



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

Personen- und Güterverkehr auf der Nordstrecke

Eine Zukunft für die CFL

Die Gewerkschaften OGB♦L, FNCTTFEL-Landesverband, LCGB, FCPT-Syprolux, AÖT und das Aktionskomitee Nordstrecke, dem neben den Gewerkschaften auch der Mouvement Ecologique und in der Zwischenzeit schon 17 Gemeinden nördlich der Hauptstadt angehören, trugen am 29. März gemeinsam Transportminister Henri Grethen ihre Standpunkte zur Absicherung des Personen- und Güterverkehrs auf der Nordstrecke und zur Absicherung der CFL vor.

Die Investitionen in das Eisenbahnnetz, so auch in die Erneuerung der Strecke nach Wiltz, würde die Aktionsgemeinschaft wohl begrüßen, doch das allein genüge nicht. Es müsse sicher gestellt werden, dass der Norden auch in Zukunft von den CFL flächendeckend im Personen- und Güterverkehr

bedient werde. Die angekündigten Verbesserungen im Personenverkehr nach Wiltz über die Schiene seien wohl ein Erfolg, es müsse aber weiter daran gearbeitet werden, die Anbindungen des Nordens an das internationale Schienennetz zu erhalten und auszubauen. Das Gleiche gelte für den Güterverkehr. Der Rückzug der CFL aus der Fläche und die Aufgabe des Standortes in Ettelbrück seien der falsche Weg. Der Transportminister, der wohl bemerkte, dass die CFL seit 1997 die kommerzielle Autonomie besäßen, müsse hier seine Verantwortung übernehmen, so die Aktionsgemeinschaft weiter. Letztendlich gehe es auch um Landesplanung und Umweltschutz: Gütertransporte über die Straße seien eine unerträgliche Umweltbelastung.





John Castegnaro
Président

1er mai 2004 Sous le signe de la peur !

Depuis quelques mois, la situation se détériore aussi sur le marché de l'emploi au Luxembourg. Le nombre de chômeurs est en progression, de même que celui des personnes bénéficiant temporairement d'initiatives en faveur de l'emploi. Le nombre des postes offerts est en recul et il manque partout la nécessaire transparence permettant de répondre de façon appropriée aux problématiques qui se posent, ce qui complique la mise en œuvre d'une politique de l'emploi ciblée.

L'annonce de réductions d'effectifs massives dans la sidérurgie et au sein des CFL a jeté les travailleurs concernés et leurs familles dans l'angoisse, surtout dans le contexte des licenciements intervenus chez Villeroy&Boch, Cepal ou des conflits existants dans d'autres entreprises ou secteurs. Qu'il n'y ait pas de licenciements à proprement parler, étant donné que seront mises en œuvre des mesures anti-crise éprouvées, n'y change rien. Quoi qu'il en soit, l'issue est d'ores et déjà connue : si nous ne parvenons pas à arrêter le processus, des centaines de postes de travail productifs auront disparu à terme et, avec eux, les perspectives d'emploi pour les jeunes déjà maintenant à la recherche de travail ou futurs demandeurs d'emploi.

N'oublions pas les faillites, dont le nombre reste élevé. A ce sujet, notons que les dispositions législatives de sécurité n'ont toujours pas été adaptées.

Le marché de l'emploi luxembourgeois, qui est également celui de la Grande région, commence à saturer. Et ergoter sur les chiffres n'y changera rien non plus. Où sont donc les 6.000 nouveaux emplois créés en 2003 ? S'agit-il d'emplois de qualité, d'emplois à temps plein ou partiel, de jobs d'étudiants, voire de sociétés boîtes aux lettres ? Le racisme est attisé par ceux qui affirment à tort et à travers que 75 % des nouveaux emplois sont occupés par des frontaliers. Il faut signaler ici que, chaque mois, 1.000 à 1.500 frontaliers perdent leur emploi au Luxembourg. Ces frontaliers ne sont pas repris dans nos statistiques et sont

à charge des Offices de l'emploi de leurs pays respectifs.

La grève, un moyen de pression

Si une solution de dernière minute a pu être trouvée dans le conflit chez Luxair et que la grève d'avertissement prévue a pu être évitée - ceci aussi grâce à l'intervention active de l'OGB-L - c'est aujourd'hui à la sidérurgie et à toutes les autres entreprises Arcelor d'être visées par l'annonce d'une grève d'avertissement pour le 14 mai 2004. Il s'agit là d'événements cruciaux pour le Luxembourg, car ils traduisent, au même titre que les importantes manifestations des secteurs hospitalier et bancaire, la grande nervosité et l'inquiétude des travailleurs, ainsi que leur refus de la politique suivie depuis des mois par le patronat.

C'est pourquoi les actions annoncées doivent être prises très au sérieux. La manifestation de solidarité et de protestation contre la fermeture du laminoir de Dudelange (LDD) doit également être considérée comme une première action syndicale sérieuse.

Les grandes manifestations de protestation et, notamment, les grèves doivent rester l'exception au Luxembourg. Ce serait, pour le monde politique et le patronat, se bercer d'illusions aussi douces que dangereuses que de réduire notre action syndicale à du bluff ou à des pressions. Nous misons encore et toujours sur un dialogue honnête et équitable au sein de la Tripartite sidérurgique et dans les négociations bilatérales avec la direction générale d'Arcelor. Les hommes politiques et les patrons doivent savoir que l'esprit combatif des sidérurgistes l'emporte de loin sur leur peur.

Nous lutterons donc pour chaque emploi et chaque site condamné par la direction générale !

Mais ce n'est pas tout !

La stratégie d'Arcelor - à savoir une croissance des investissements couplée à une

réduction massive des effectifs - n'est que la partie visible de l'iceberg. Elle cache une stratégie et une culture d'entreprise nouvelles au Luxembourg et dont l'objectif est, sur la base d'une réduction massive des postes de travail fixes et d'un recours excessif au prêt temporaire de main d'œuvre et à la sous-traitance, de doubler la productivité (?), de réduire les coûts salariaux (?) et d'assurer une compétitivité maximale. Sans se soucier de mettre à mal une culture qui place la personne, sa qualité de vie et donc sa santé et sa sécurité au travail au centre des préoccupations ! A cet égard, le groupe Arcelor est bien placé pour savoir - au regard de ses propres statistiques - que la majorité des accidents du travail graves et mortels frappe la main d'œuvre temporaire engagée par le groupe. S'agirait-il là de personnes de seconde classe ?

Les discussions concernant les plans d'Arcelor risquent dès lors de déboucher sur un vaste conflit, car il y va de la survie de principes fondamentaux. Si cette grande entreprise devait imposer sa volonté, elle créerait un regrettable précédent pour d'autres sociétés. Mais ces méthodes d'outsourcing, c'est-à-dire l'externalisation de secteurs d'activité entiers - également pratiquées par les CFL - vont même jusqu'à prendre l'envergure de délocalisations d'entreprises entières vers l'Europe de l'Est et l'Asie.

Les discussions sur la capacité concurrentielle des entreprises luxembourgeoises qui vont bientôt débiter au sein de la Tripartite nationale doivent s'inscrire dans ce contexte et faire abstraction des attentes du patronat en matière de modification de l'index et de réduction des charges sociales. Car c'est de cela qu'il s'agit et c'est contre cela qu'il faut lutter !

Un Luxembourg social dans une Europe sociale

Les événements qui se sont déroulés chez nous ces dernières semaines, la façon sèche et brutale avec laquelle l'UE répond d'ores



et déjà aux défis de la mondialisation - à savoir par le démantèlement massif des acquis sociaux - ne peuvent qu'inspirer crainte et frayeur à tout un chacun. Luttons de toutes nos forces contre les partisans de la modernisation et les adeptes des restructurations, à la solde des néo-libéraux et des grands groupes industriels.

Luttons pour que notre société sociale et solidaire et, partant nos acquis sociaux ne soient pas sacrifiés sur l'autel du profit. Nous ne voulons pas d'une société à plusieurs vitesses ; nous demandons le plein emploi et la sécurité sociale pour tous dans

l'Union élargie également. Tel devrait en tout cas être notre objectif ultime.

Le 1er mai doit, plus que jamais, être la journée de lutte traditionnelle et les signaux doivent être clairs et nets :

1. Restauration du plein-emploi par le biais de mesures ciblées et sans tabous.
2. Optimisation de la politique scolaire, professionnelle et de formation continue afin que tous ceux qui vivent et travaillent ici, les jeunes et les générations futures aient leur chance.
3. Nouvelles impulsions et initiatives en matière de politique d'investissement et de diversification, dans l'industrie notamment.

4. Des lois de délégation et de cogestion modernes.

5. Protection et amélioration du réseau social et des systèmes de pension.

Les raisons ne manquent pas pour participer à la manifestation du 1er mai. Ne serait-ce que pour marquer notre solidarité envers les opprimés, envers ceux qui vivent dans la misère ou sont victimes des guerres de ce monde.

Rendez-vous à Schiffflange !



FEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ LUXEMBOURGEOISE

REISE nach WENGEN vom 11. bis 19. September 2004

WENGEN
Ein INTERSOC- HAUS
CLUB MED PALACE-HOTEL
CH-3832 WENGEN BERNEROBERLAND

Prei im DOPPELZIMMER (BAD,WC) ALL INCLUSIVE 995,00 Euros
ZUSCHLAG (SINGLE) 117,00 EUROS Anzahl EZ begrenzt.

Im Preis inbegriffen:

- * NEUN (9) Tage Vollpension, mit ACHT (8) Uebernachtungen.
- * Logis im Doppelzimmer (DZ) mit Badezimmer, WC, Waschbecken, Dusche.
- * Willkommens-Begrüßung mit Apéritif.
- * Allabendlich: Weis bei Tisch.
- * Gegebenenfalls ärztliche Betreuung, sowie Medikamente.
- * Freikrte für Fahrten mit der Bahn WENGEN-LAUTERBRUNNEN h/z

Provisorisches Programm:

Samstag: Hinreise mit Frühstück/Mittagessen. Abendessen im Hotel.
Sonntag: Morgens frei Nachmittags THUN
Montag: Tagestour JUNGFRAUJOCH
Dienstag: Tagestour BERN
Mittwoch: Freier Tag
Donnerstag: Eintägige Schifffahrt auf dem THUNERSEE
Freitag: Morgens frei - Nachmittags - GRINDELWALD
Samstag: Morgens frei - Nachmittags - INTERLAKEN
Sonntag: Rückreise, Mittagessen unterwegs.

Die Zahl der Teilnehmer ist beschränkt
(1 Bus max. 45 Personen, 2ten Bus min. 70 Pesonen).
Für weitere Informationen steht unser Sekretariat
zu Ihrer Verfügung. (Tel. 49 29 58)

Pension des Ex-Militaires Portugais résidant au Luxembourg

MANIFESTATION SYMBOLIQUE DEVANT DE CONSULAT DU PORTUGAL

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.

Malgré l'intervention du Premier Ministre, Monsieur Jean-Claude Juncker, lors de sa récente visite au Portugal, auprès du gouvernement portugais et des organisations syndicales portugaises, la situation est toujours dans une impasse.

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 et ne contemple que ceux qui ont fait la guerre coloniale et elle est 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.

Dans ce contexte, la Commission des ex-militaires portugais, avec l'appui de l'OGB•L, poursuit sa lutte et avait organisé en date du dimanche, 18 avril à midi, une manifestation devant le Consulat du Portugal à Luxembourg-Ville!

Plus de précisions dans le prochain Aktuell!

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:.....

Ordentliche Generalversammlung der Genossenschaft "Gewerkschaftsheim Differdingen"

Montag, 3. Mai 2004 ab 18.00 Uhr
im kleinen Versammlungssaal des
Gewerkschaftsheimes Differdingen

Tagesordnung:

Ansprache der Präsidentin
Tätigkeitsbericht
Kassenbericht
Bericht des Unternehmensrevisors
Bericht des Aufsichtsrates
Diskussion und Verabschiedung der Berichte
Teilweise Neuwahl des Verwaltungsrates
Neuwahl des Aufsichtsrates
Bezeichnung des Unternehmensrevisors

8 Tage nach Zell am See vom 4. bis 11. September 2004

Die OGB♦L - ACAL Sektion Luxemburg
lädt alle Mitglieder zu ihrem diesjährigem
Ausflug nach Zell am See in Österreich ein.
Die Abfahrt erfolgt am Samstag den 4.9.2004
in einem modernen Reisebus der Firma Demy-Cars

Übernachten werden wir in dem bekannten
4-Sterne Hotel „ALPENBLICK“.

Alle Zimmer mit Bad oder Dusche, WC, Telefon,
Haarfön, Kabel-TV und Radio.

Das Hotel verfügt über ein gemütliches Restaurant,
eine nette Bar und eine schöne sonnige Terrasse, sowie
ein Erlebnisbad mit kombiniertem Hallen-Freibad,
Sauna, Dampfbad, Whirlwanne, Rundweg mit
Aussichtsplatz und Spielplatz.

Jeden Morgen abwechslungsreiches Frühstücksbuffet,
viergängiges Abendessen mit Salatbuffet,
sowie ein großer Buffet- oder Fondueabend.

Im Fahrpreis enthalten sind Ausflüge mit dem Bus
nach Salzburg, Hohenwerfen, über den Grossglockener
nach Heiligenblut und ins Raurisetal.

Preis im Doppelzimmer 489. - €
Einzelzimmerzuschlag für 7 Nächte 72. - €
Kinder bis 12 Jahre im Zimmer ihrer Eltern 245. - €

INFO und ANMELDUNGEN:

Mett Waldbillig
17, am Hoirbock L-8552 Oberpallen
Tél: 23621268 GSM: 091-143626
E-mail: mathiasw@village.uunet.lu

ANMELDESCHLUSS: Donnerstag, den 1. August 2004

OGB♦L-Section Mertzig-Feulen

2^{ème} Randonnée VTT
au pied du "Naturpark Uewersauer"
le 23 mai 2004 à partir de 8h00

Rendez-vous : Centre sportif "Prommenhaff" Grosbous

Départs individuels

de 8h00 à 12h00 :

- 15 km - (2.- €) - 30 km - (3.- €)
- 40 km - (4.- €) - 50 km - (4.- €)

de 8h00 à 11h00 :

- 55 km - (5.- €) - 65 km - (5.- €)

Cadeau à l'arrivée pour tous les participants

A partir de 11h00 "Spaghetti-Party" avec animation musicale

Inscriptions : Jean-Claude Delleré

Tél. : 88 94 54

Fax 26 88 02 54

GSM : 091 - 665 289

ou sur place à partir de 7h45

EUROPATAG 2004

**Konferenz über die Entwicklung der Schule
und Ausbildung in der Eifel - Ardennen-Ösling-Region
am 8. Mai 2004 im Saal des Fremdenverkehrsvereins
im Schloss von Wiltz**

Programm

9.00 Uhr Eröffnung und Begrüßung: Michel Schaul
Vorsitzender der Regionale Norden des OGB♦L

**9.15 Uhr Rundtischgespräch mit Diskussion geleitet
von Jean-Claude Reding, Mitglied des
Geschäftsführenden Vorstandes des OGB♦L**

Teilnehmer am Rundtischgespräch

- André Callewaert, Direktor Athenäum - St Vith
- Edgar Breuer, Direktor Athenäum - Eupen
- Jo Troian, Direktor des Lyzeums in Wiltz
- Pierre Koppes, Stellvert. Direktor des Lyzeums in Wiltz
- Schulleiter oder Stellvertreter der Berufsschulen aus Prüm und Bitburg
- Patrick Bonni, Direktor des IAWM, Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes D.G.
- Vertreter des Arbeitsamtes in Luxemburg
- Vertreter der Gewerkschaften DGB, GEW, FGTB, AZÖD, OGB♦L, SEW

12.30 Uhr Schlusswort

13.00 Uhr Mittagessen

Veranstalter: OGB♦L Regionale Norden, DGB, FGTB

CROISIÈRE - Anniversaire

la Belle Étoile



Venise - Dubrovnik - Katakolon -
Alexandrie/Le Caire - Rhodes -
Kusadasi - Mykonos - Le Pirée/
Athènes - Corfou - Venise

du 3 au 14
septembre 2004



Prix à.p.d. **1295.- €**
(en cabine double intérieure)

Les prix comprennent:

- voyage en autocar Lux: - Venise - Lux
- croisière en pension complète et animations, spectacles à bord
- dîner de gala
- les pourboires
- extras offerts par la Belle Étoile



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

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 mai 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. Joël Jung.

ÉPOUSTOU-FLAINT	▼	ÉTENDUES DE CONIFÈRES	▼	SALLE DE BAINS	▼	CACHÉ	▼	LIMITATIONS
CITRONNIER		PERSONNEL		GRILLE-PAIN		UNE DES BALÉARES		
▶		▼	2	▼		▼		▼
RÉPÉTÉ	▶			9				
JEU								
▶		ENCHANTÉES	▶					
		RAVAGÉES						
SOUDEZ	▶	▼		7			▲	CÂBLÉ
BÉNÉFICIE								
▶			5		MÉLODIE	▶	▼	3
					FLEUVE FRANÇAIS			
OBLIGÉES	▶	8			▼	NÉGATION	▶	
RENFLÉES						MINCE		
▶						▼	ERBIUM	
ÉCLOS	▶		ÉLÉMENT D'ASSEMBLAGE	▶			▼	
VIRAGE DE SKIEUR			RÉPRIMA					
▶			4	SAINT	▶			
				RÉFORMATEUR TCHÈQUE				
NOTE	▲	RÉGION AFRICAINE	▶		▼			L'HOMME
		FLEUVE DE SIBÉRIE						
▶	▼	PASSÉ SOUS SILENCE	▶		COULEUR	▶	▼	
CHANTEUR FRANÇAIS	▶				6			10

IV/71 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

10

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 10 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 10 differences between the two drawings

Encuentra las 10 diferencias que existen entre los dos cuadros

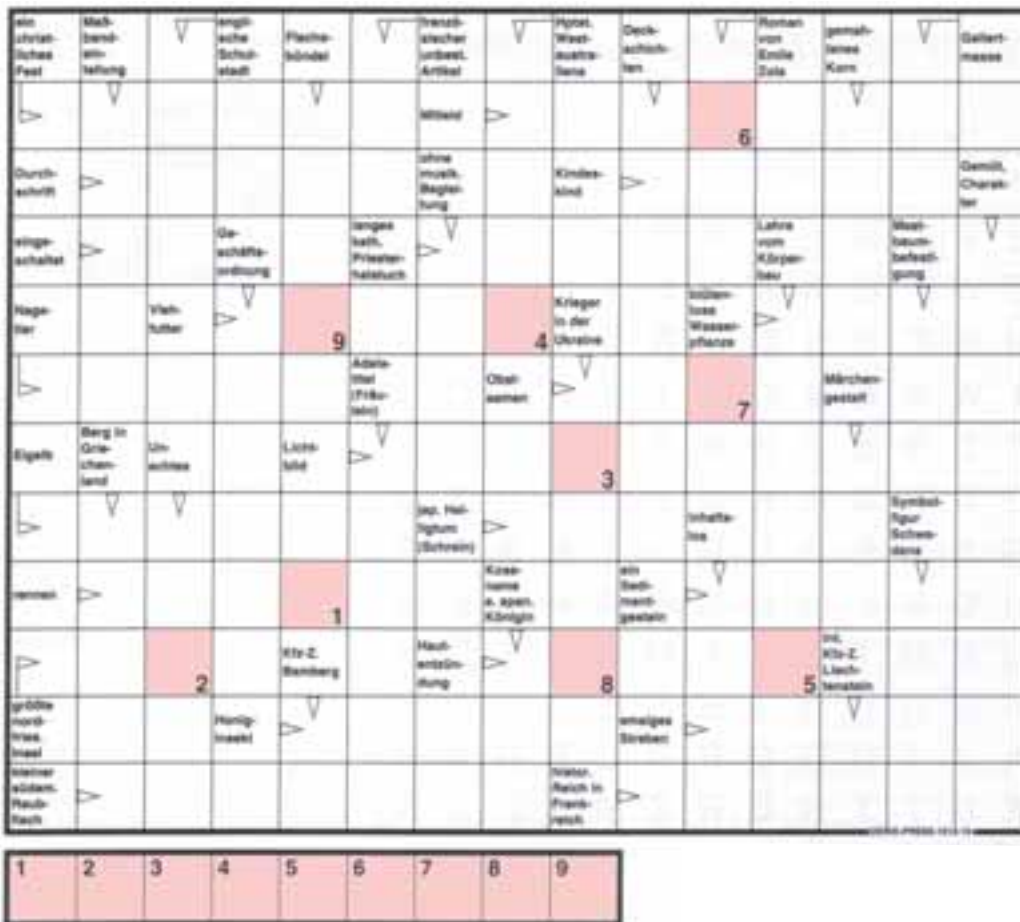
Die zwei Bilder unterscheiden sich in 10 Punkten. Welche ?



03/2004 - Solution : JUDICIAIRE

Julien Schneider, Vomerange-les-Mines (F), 1^{er} prix
 Christian Fabes-Champagne, St Leger (B), 2^{ème} prix
 Deorazio Bernard, Dudelange (L), 3^{ème} prix

KREUZWORTRÄTSEL



Die Buchstaben der Felder 1 bis 9 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

1. Preis: 1 großer elektrischer Grill
2. Preis: 1 kleiner elektrischer Grill
3. 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. Mai 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 Joël Jung abgeholt werden.

10

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

SOLUTION

AUFLÖSUNG

ANSWER

SOLUCIÓN



03/2004 Lösung Kreuzworträtsel: FRUEHBET

Flick Joé, Gosseldange
Kettmann Jos, Soleuvre
Kaiser Guy, Contern

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'Epernay 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'Epernay	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'Epernay	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 Düdelingen 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

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

Tél.: (0032) 61 21 19 87

Samedi: 09.00 - 12.00 hrs

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

Tél.: (0032) 0477 26 88 89 (GSM)

Mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00 hrs

* FGFB 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