



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - Juni-Juli-August 2004 - N°6-7-8



**Luxemburg
braucht einen
starken und
sozialen Staat!**

(Seite 11)



Halte à la directive Bolkestein

(Page 15)

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Schwéier Zäiten?

6



Point de vue

Votum für einen starken und sozialen Staat!

8



Tagung des Nationalvorstands

Kritische Auseinandersetzung mit der sozialpolitischen Aktualität

10



Débat sur la compétitivité

Pas de compétitivité sans renforcement de la cohésion sociale

12



Combattre le stress au travail

Accord entre la CES et les fédérations patronales européennes

15



Halte à la directive Bolkestein

Des conséquences désastreuses pour les salariés

20



DTH

Table Ronde "Quelle politique future pour les travailleurs handicapés?"

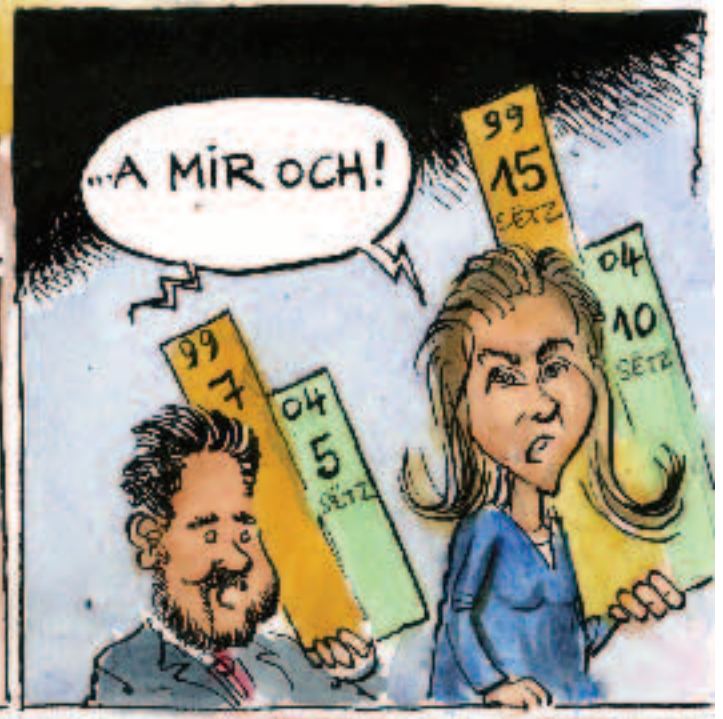
26



Du nouveau dans les entreprises

e.a. Cetrel, Panelux, Galvalange, Zink, ...

D'CHAMBERWAHLEN
SI GESCHLOEN



NO DE WAHLEN AS OCH BEI ARCELOR ALLES KLOER



LAUT DER DIREKTIVE BOLKE-STEIN GÛT DEN ARBECHTER ZUM FRAIS WÛLD.



Schwéier Zäiten?

Die politischen Wahlen sind geschlagen und die Koalitionsverhandlungen zwischen CSV und LSAP haben begonnen. Letzteres entspricht den Vorstellungen des OGB♦L, die sowohl von der Exekutive als auch dem Nationalvorstand vom 8. Juli mit aller Deutlichkeit bekräftigt wurden. Luxemburg braucht eine starke Regierungskoalition, die bereit ist das Luxemburger Modell offensiv zu verteidigen, zu konsolidieren und dort nachzubessern, wo die soziale Gerechtigkeit dies erforderlich macht. Der OGB♦L sieht seine Forderung umso mehr bestätigt, als dass bereits am Wahlabend, alle politischen Parteien von zu erwartenden schwierigen Zeiten geredet haben im Gegensatz zu den optimistischeren Tönen während der Wahlkampagne.

Verantwortung übernehmen

Die neue Regierung und ihre Parlamentsmehrheit werden mit Sicherheit mit schwierigen nationalen und europäischen Dossiers konfrontiert werden. Die schlechte finanzielle Lage bei den Krankenkassen oder der erneute Versuch der EU-Kommission über den Weg der so genannten Bolkestein-Direktive weiter zu liberalisieren und zu deregulieren sind nur zwei der anhängigen Dossiers. Bei letzterem muss die neue Regierung ihr Veto in Brüssel einlegen, denn es ist inakzeptabel, dass unsere Lebensqualität in all ihren Formen dem Profit geopfert wird.

In einer schwierigen Zeit Verantwortung zu übernehmen sollte als Herausforderung und nicht als Bürde oder Last gesehen werden. Taktische Überlegungen sind fehl am Platz: der verantwortliche Umgang mit den zu erwartenden Herausforderungen und die Beachtung der gerech-

ten Ansprüche der Menschen in diesem Land, müssen Priorität haben.

Die vielfach versprochene und sich nun abzeichnende wirtschaftliche Erholung wird leider verstärkt von steigenden Erdölpreisen, einer stärkeren Inflation und einer wachsenden Arbeitslosigkeit überschattet. Die Tatsache, dass nun doch bereits im November 2004, und nicht wie angekündigt erst im Laufe des Jahres 2005, eine Indextranche erfallen wird, mag froh stimmen, ist aber ein Zeichen dafür, dass die große wirtschaftliche Trendwende auszubleiben droht.

Umso mehr gilt es also die Zukunft offensiv und optimistisch anzugehen. Der OGB♦L wird weiterhin jede richtige Politik begleiten und unterstützen und sich gegen falsche Beschlüsse zur Wehr setzen.

Arcelor

Dank ihrer einheitlichen Struktur in der Stahlindustrie haben OGB♦L und LCGB eine gute Arbeit im Interesse des Stahlstandortes und seiner Beschäftigten geleistet, auch wenn die Schließung des LDD-Düdelingen nicht zu verhindern war. Verhindert werden konnte hingegen die vom Management vorgeschlagene neue Arbeitszeitorganisation und das soziale Netz wurde engmaschiger gestrickt. Es gibt keine Entlassungen, keinen Einkommensabbau, keine Politik der Leiharbeit auf Kosten der Stammebelegschaft, dafür aber hohe Investitionen in die bestehenden Anlagen im Sinne einer modernen und konkurrenzfähigen Luxemburger Stahlindustrie in den kommenden Jahren. Wie hoch der eigentliche Stellenabbau letztendlich sein wird, ist noch nicht abzusehen. Tatsache ist aber, dass das von den Gewerkschaften mit der Arcelor ausgehandelte Abkommen diesen Abbau stark



John Castegnaro
Präsident

begrenzt und, dass um jeden einzelnen Posten verhandelt werden muss. Nun gilt es dieses Abkommen, gegen den Widerstand einzelner Scharfmacher aus der Chefetage, im Interesse der Belegschaften in die Praxis umzusetzen. Die Gewerkschaftsdelegierten von OGB♦L und LCGB haben in den letzten Monaten ein sehr hohes Maß an Verantwortung und Einsatz bewiesen - trotz parteipolitischer Störmanöver. Dieses wird auch bei der Umsetzung notwendig sein.

Soziale Verantwortung der Betriebe

Seit Monaten bläst den Gewerkschaften und ihren Delegierten auf Betriebsebene ein rauher Wind ins Gesicht. Verschiedene Arbeitgeberverbände, an ihrer Spitze die Handwerkerföderation, unterlassen rein gar nichts, um das soziale Klima zu vergiften: auf nationalem Plan durch die permanenten Angriffe auf die Leistungen der Kranken- und Pensionskassen, den Index und die Arbeitslosengesetzgebung, in den Betrieben oder auf sektorieller Ebene durch die systematische Verschleppungstaktik bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Es sind soziale Unruhestifter, die da am Werk sind, die scheinbar bereit sind den Sozialdialog so zu verschlechtern, dass die notwendige gemeinsame Suche nach Lösungen bei betriebsübergreifenden Problemen in Frage gestellt wird. Was soll das?

Dies gilt übrigens auch auf Betriebsebene für die Luxair-Generaldirektion. Das, was in diesem großen und für unser Land wichtigen Betrieb abläuft, grenzt schon fast an einen Skandal. Da werden Abmachungen, die in Präsenz des Staatsministers getroffen wurden, nachträglich in Frage gestellt. Da werden permanent die Mitbestim-

mungsgesetze unterlaufen, werden Information und Konsultation als notwendiges Übel angesehen und auf ein Minimum beschränkt. Und noch bevor endgültige Beschlüsse getroffen sind, wird die Restrukturierung auf Kosten der Belegschaft umgesetzt.

Das Mitbestimmungsgesetz datiert vom 6. Mai 1974, ist also 30 Jahre alt und damit reformbedürftig. Die Luxair-Generaldirektion müsste eigentlich wissen, wie die Mitbestimmung in Luxemburg funktioniert und sich an die Spielregeln halten. Der OGB♦L lässt sich nicht in die Ecke drücken und wird sich zu wehren wissen.

Eng schéi Vakanz !

Die laufenden Koalitionsverhandlungen ändern nichts an der Tatsache, dass die Ferienzeit begonnen hat. Schulferien, Abschlussexamen, Betriebsurlaub und der Wetterbericht haben in diesen Wochen für viele Priorität. Warum denn auch nicht, denn wer arbeitet, hat auch Recht auf Erholung!

Nach den Ferien wird für hunderte von jungen Menschen die (hoffentlich erfolgreiche) Jobsuche beginnen. Für den OGB♦L treten dann die Vorbereitungsarbeiten für seinen Kongress Ende November in die Endphase.

Bis dahin wünschen wir alle "eng schéi Vakanz".

Wahlen in Luxemburg

Votum für einen starken und sozialen Staat!

Die Wahlschlacht ist geschlagen. Mehrere Hundert Kandidatinnen und Kandidaten hatten sich den Wahlen für das nationale Parlament und für das Europaparlament gestellt. Zahlreiche Mitglieder der verschiedenen Parteien haben sie unterstützt und aktiv beim Wahlkampf mitgemacht. Ihnen allen gebührt Dank, denn sie haben sich um die Demokratie verdient gemacht.

Unter den Kandidatinnen und Kandidaten befanden sich auf vielen Listen OGB♦L-Mitglieder: etliche von ihnen wurden auf den Listen der Sozialisten und der Grünen gewählt. Ich wünsche ihnen viel Erfolg bei ihrer Arbeit und bin überzeugt, dass sie auch bei ihrer politischen Arbeit ihren gewerkschaftlichen Idealen treu bleiben werden.

Besonders hervorheben möchte ich jedoch die Kandidatur und die Wahl von John Castegnaro. Er hat trotz zahlreicher Anfeindungen und ehrabschneiderischer Unterstellungen auf Anhieb ein gutes Resultat erzielt. Er hatte lange überlegt, ob er diesen Schritt tun sollte. Er hat ihn getan, weil er der Überzeugung war, dass er seiner Partei helfen könnte und weil er überzeugt ist, dass seine Partei in einer Zeit des Umbruchs und der Infragestellung der sozialen Errungenschaften der schaffenden Bevölkerung eine wichtige Rolle spielen muss, damit unser Sozialstaat erhalten bleibt und nicht das Opfer neoliberaler Ideologen wird, auch nicht jener Sozialdemokraten wie Tony Blair und Gerhard Schröder, die vom Sozialdemokrat zum technokratischen Modernisierer mutiert und sich als trojanisches Pferd der neoliberalen Ideologen entpuppt haben. Gerade weil er aus dieser, seiner Überzeugung kein Hehl gemacht hat, wurde John Castegnaro so stark angefeindet. Gerade deshalb ist sein Erfolg aus gewerkschaftlicher Sicht wichtig.

Darüber hinaus haben die Wähler klare Signale gesetzt.

Sie haben die CSV von Jean-Claude Juncker und François Biltgen gestärkt, d.h. den sozialen Flügel der konservativen Volkspartei.

Sie haben die LSAP gestärkt, die bei den letzten Wahlen wegen ihrer technokratischen und überheblichen Modernisierungspolitik in der Tendenz eines Blair und Schröder abgestraft wurde und die sich, wenn auch in den Augen der Wähler sichtlich noch nicht genügend, wieder auf ihre eigentliche Rolle besonnen hat, nämlich auf die Verteidigung der sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und einer fort-

schriftlichen, solidarischen, auf soziale Gerechtigkeit setzenden gesellschaftlichen Reformpolitik.

Sie haben die Grünen gestärkt, die seit Jahren eine konsequente Oppositionspolitik machen, die konkrete Alternativen zu einer umweltzerstörerischen, rein profitorientierten und unsozialen Marktwirtschaft entwickelt haben und die konsequent die soziale Dimension in ihren umweltpolitischen Ansätzen berücksichtigt haben.

Die Wähler haben also die Parteien gestärkt, die glaubhaft, auch in einer veränderten Welt, das luxemburgische Sozialmodell verteidigt haben. Dieses Modell ist mehr als die Tripartite. Es ist ein Gesellschaftsmodell, das auf soziale Gerechtigkeit, auf Solidarität, auf Chancengleichheit und den Respekt der Würde des Menschen setzt. Sozialdialog, Tripartismus, usw. sind Mittel und Wege, um diese Ziele zu erreichen.

Eine große Mehrheit der Luxemburger steht hinter diesen Zielen, sie hat kein Verständnis für individualistische, neoliberale Ideologien, wie sie von der DP in der Bildungspolitik und in der Wirtschaftspolitik vertreten wurden, und da halfen dann auch die positiven Ansätze in der Sozialpolitik wie bspw. die Rentenreform nicht mehr.

Die Wahlen haben auch gezeigt, dass die Bäume populistischer Parteien à la ADR nicht in den Himmel wachsen. Simplistische, demagogische Vorschläge gepaart mit rechtem bis extremrechtem Gedankengut sind in Luxemburg nicht mehrheitsfähig.

Deshalb gab es zwei Verlierer bei der Wahl, die DP und das ADR.

Als Gewerkschafter hoffe ich, dass dieses Streben der Luxemburger Wähler nach sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit von den politischen Verantwortlichen wahrgenommen wird und bei der Regierungsbildung und der Erstellung des Regierungsprogramms berücksichtigt wird.

Das luxemburgische Sozialmodell darf nicht durch so genannte Strukturreformen ausgehöhlt werden, die sozialen Unterschiede müssen bekämpft und nicht ausgeweitet werden, Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit müssen Leitlinien in allen Bereichen der Gesellschaftspolitik sein. Der Respekt der Würde des Menschen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft muss das Ziel sein und dafür brauchen wir



Jean-Claude Reding
Generalsekretär

starke kollektive Absicherungen, dafür brauchen wir verstärkte Mitbestimmungsmöglichkeiten auch und besonders in der Arbeitswelt. Deshalb dürfen auch in der Wirtschaftspolitik bei den anstehenden Diskussionen die soziale und ökologische Dimension nicht vergessen werden und diese dürfen nicht kurzfristigen Profitinteressen untergeordnet werden. Wettbewerbsfähigkeit ist kein Selbstzweck und der geschaffene Reichtum muss gerecht verteilt werden.

Als Gewerkschafter weiß ich, dass dies auch die Wünsche der großen Mehrheit der Grenzgänger und der in Luxemburg

lebenden und arbeitenden Ausländer sind. Ihr massives Votum für den OGB♦L bei den Sozialwahlen im November 2003 hat dies unterstrichen. Auch dies sollte politisch berücksichtigt werden.

Und letztendlich sollte niemand vergessen, dass die größte Gewerkschaft Luxemburgs niemandem außer seinen Mitgliedern Rechenschaft schuldet und in voller Unabhängigkeit die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen wird.

Tagung der OGB♦L Exekutive

Luxemburg braucht einen starken und sozialen Staat!

Eingangs der Sitzung der Exekutive vom 21. Juni 2004 erinnerte OGB♦L-Präsident John Castegnaro an das Mitbestimmungsgesetz, das vor fast genau 30 Jahren, am 6. Mai 1974 in Kraft trat. Er unterstrich erneut die Notwendigkeit einer Modernisierung und Reform dieses wichtigen Gewerkschaftsgesetzes, die vom OGB♦L im Rahmen seiner Petitionsaktion von rund 15.000 Militanten unterstützt wurde.

Die Entscheidung des Wählers respektieren!

Anschließend kommentierte die Exekutive die Wahlergebnisse vom 13. Juni 2004 mit denen die Wähler klare Signale gesetzt haben. Sie wünscht den OGB♦L-Mitgliedern, die auf den verschiedenen Listen gewählt wurden viel Erfolg bei ihrer Arbeit und hofft, dass sie auch bei ihrer politischen Arbeit ihren gewerkschaftlichen Idealen treu bleiben werden.

In ihrer Analyse stellt die Exekutive fest, dass die Wähler die Parteien gestärkt haben, die auch in einer veränderten Welt, das luxemburgische Sozialmodell verteidigt haben, ein Gesellschaftsmodell, das auf soziale Gerechtigkeit, auf Solidarität, auf Chancengleichheit und den Respekt der Würde des Menschen setzt. Dieser Wählerauftrag muss bei der Regierungsbildung und der Erstellung des Regierungsprogramms berücksichtigt werden.

Luxemburg braucht eine starke Regierungskoalition, die offensiv die sozialen Interessen der Arbeitnehmer und aller Einwohner unseres Landes verteidigt.

Gerade zum jetzigen Zeitpunkt, wo europaweit versucht wird über den Weg der Bolkestein-Direktive und unter dem Vorwand des Abbaus von Hindernissen beim Handel mit Dienstleistungen, einen Generalangriff auf die Arbeitnehmer- und Konsumentenrechte in Europa zu starten, kommt der Verteidigung der sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und einer fortschrittlichen, solidarischen, auf soziale Gerechtigkeit setzenden gesellschaftlichen Reformpolitik in unserem Land größte Bedeutung zu. Dies gilt auch im Hinblick auf die Luxemburger EU-Präsidentschaft 2005.

Genauso gilt es in den Augen der Exekutive den ständigen Frontalangriffen der Patronatsorganisationen, unter anderem auf das Niveau der Krankenkassen- und Pensionsleistungen, einen Riegel vorzuschieben.

Als größte Gewerkschaft ist der OGB♦L eine starke und einflussreiche Oppositionskraft und wird in voller Unabhängigkeit die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen.



Tagung des OGB♦L-Nationalvorstands**Kritische Auseinandersetzung mit der sozialpolitischen Aktualität**

Am 8. Juli 2004 tagte der OGB♦L-Nationalvorstand während rund 5 Stunden, um sich mit der sozialpolitischen Aktualität sowie der Situation in den Betrieben auseinanderzusetzen.

Eingangs der Tagung erinnerte OGB♦L-Präsident John Castegnarano an das Mitbestimmungsgesetz, das vor 30 Jahren, genau am 6. Mai 1974, in Kraft trat. Er unterstrich erneut die Notwendigkeit einer Modernisierung und Reform dieses und anderer wichtigen Gewerkschaftsgesetze, wie sie vom OGB♦L im Rahmen seiner Petitionsaktion mit rund 15.000 Unterschriften gefordert wurde.

Die Entscheidung des Wählers respektieren!

Anschließend kommentierte der Nationalvorstand die Wahlergebnisse vom 13. Juni 2004 mit denen die Wähler ein klares Signal gesetzt haben. In den kommenden Jahren braucht Luxemburg eine starke Regierungskoalition, die offensiv die sozialen Interessen der Arbeitnehmer und aller Einwohner unseres Landes verteidigt. Da jene Parteien gestärkt wurden, die sich für die Verteidigung der sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer einsetzen und die auf eine fortschrittliche,

solidarische und sozial gerechte gesellschaftliche Reformpolitik setzen, gestärkt wurden, spricht sich der Nationalvorstand für eine CSV/LSAP Regierung aus.

Nachfolgend gab es einen aktualisierten Überblick über die Situation bei der Arcelor und den Perimeter-Betrieben, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und bei den Krankenkassen. Schließlich befassten die Delegierten sich mit dem Fortschreiten der Arbeiten im Rahmen der "Kompetitivitäts"-Tripartite und erhielten Erklärungen über die Vorgehensweise und die Ausrichtung des Positionspapiers, das von OGB♦L und LCGB gemeinsam mit Experten der Berufskammern ausgearbeitet wurde.

Ein kategorisches Nein zur Bolkestein-Direktive

Im Hinblick auf die katastrophalen Konsequenzen und Risiken der geplanten Einführung der so genannten Bolkestein-Direktive, mit der unter dem Vorwand des Abbaus von Hindernissen beim Handel mit Dienstleistungen, versucht wird einen Generalangriff auf die Arbeitnehmer- und Konsumentenrechte in Europa zu starten, verlangen die Delegierten

des Nationalvorstands, dass diese im Rahmen der Koalitionsverhandlungen zur Sprache kommen muss. Der OGB♦L wird sich schriftlich an den Formateur Jean-Claude Juncker wenden, mit der Aufforderung die Bolkestein-Direktive, wenn diese zur Abstimmung kommen sollte, integral abzulehnen.



Situation in den Betrieben: Luxair, ein schlechtes Beispiel

Im weiteren Verlauf der Tagung erhielten die Delegierten anhand der Ausführungen der zuständigen Tarifsekretäre Einblick in die Situation in den Betrieben, wobei insbesondere die Luxair-Generaldirektion hervorsticht, die sich immer noch schwer tut, einen offenen, ehrlichen und dem Gesetz entsprechenden Sozialdialog zu führen. Sollte die Direktion kein Einlenken erkennen lassen, wird der OGB♦L sich mit allen Mitteln für den Respekt dieses gewerkschaftlichen Grundrechtes einsetzen.



Mitgliederentwicklung

Abschließend stellten die Delegierten mit Zufriedenheit fest, dass die Mitgliederzahl des OGB♦L wieder einen Zuwachs verzeichnen konnte und, dass der OGB♦L, der zum 1. Juli 2004 nun 56.413 Mitglieder zählt, sich einmal mehr als erste Gewerkschaftskraft in Luxemburg behaupten kann.



Contribution au débat sur la compétitivité

Pas de compétitivité sans renforcement de la cohésion sociale

Comme le concept de la compétitivité des Etats constitue un sujet omniprésent sur la scène européenne et mondiale, le gouvernement luxembourgeois entend mener des réflexions à ce sujet au niveau du Comité de coordination tripartite.

Sur proposition de ce dernier, le gouvernement a instauré un Observatoire de la compétitivité. Afin d'accompagner et de faciliter les travaux de cet Observatoire, le gouvernement a chargé un expert étranger d'établir un tableau de bord comportant des indicateurs qui seront censés mesurer la compétitivité de notre pays et, sur base de ce tableau de bord, un rapport sur la compétitivité du Luxembourg.

Avec l'appui de la Chambre des Employés Privés et de la Chambre de Travail, l'OGB♦L et le LCGB ont élaboré une première contribution au débat sur la compétitivité qui exprime leurs principales observations par rapport à ce concept et aux dangers qui lui sont inhérents.

Viser le bien-être de la population

En vue de l'établissement de ce tableau de bord, l'OGB♦L et le LCGB insistent sur le fait que la compétitivité ne peut jamais constituer une fin en soi, mais seulement un moyen, parmi d'autres, pour favoriser le bien-être de l'ensemble de la population, ce qui semble parfois être oublié.

Dans un débat national sur la compétitivité, il importe donc de ne pas perdre de vue les trois dimensions que sont le social, l'écologique et l'économique. Si l'on veut renforcer le bien-être de la population, il convient d'améliorer notamment la cohésion sociale, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie de la population (par exemple en considérant la qualité de l'air, l'espérance de vie, le taux de criminalité, les dépenses de santé, etc.).

Il ne peut évidemment être question de se limiter à une approche de la compétitivité mesurée à l'aune des coûts supportés par les entreprises, selon laquelle une réduction des coûts, notamment salariaux, correspond à une augmentation de la compétitivité. Une telle approche est sans fin et crée une spirale infinie : il y aura toujours un pays à l'échelle mondiale qui offrira des salaires plus bas ou des cotisations sociales moins élevées.

Augmenter la compétitivité via la motivation des travailleurs et la recherche de la qualité

Par ailleurs, l'hypothèse que des dépenses sociales moins élevées augmentent la compétitivité d'un pays n'est nullement démontrée par les faits. Au contraire, le bon fonctionnement du système social permet aux travailleurs de se sentir mieux protégés et crée un sentiment d'appartenance qui stabilise les sociétés et leur donne un sentiment de forte cohésion. Ce sentiment de sécurité ainsi que la motivation résultant

d'une rémunération convenable améliorent la productivité des travailleurs et augmentent la consommation privée des ménages, ce dont les entreprises profitent en fin de compte. Car à quoi sert-il d'être compétitif, si l'on se retrouve en récession du fait d'une demande insuffisante ?

Par ailleurs, comme le Luxembourg doit attirer une main-d'œuvre qualifiée pour assurer sa croissance économique, il doit offrir des conditions de travail et de rémunération attrayantes. Les deux syndicats estiment que la solution à la course effrénée pour la victoire dans la guerre de la compétitivité passe par une compétitivité plus coopérative, tant au niveau luxembourgeois qu'europeen, en donnant par exemple une priorité certaine aux politiques de la formation et de la recherche qui aura des retombées positives dépassant le cadre du pays.

La réalisation tant attendue d'une Europe sociale constitue un autre aspect de cette optique de politique de « compétition coopérative ». Si l'on considère qu'une large majorité des échanges des pays de l'UE sont intra-européens, il en ressort que les entreprises européennes sont surtout « en compétition » avec leurs concurrents européens. Il faudra donc essayer en premier lieu de chercher une « solution européenne » qui ne peut que déboucher sur la définition de minima sociaux européens.

Ne pas oublier la politique macro-économique

Enfin, une quelconque stratégie de compétitivité, même si elle comprend les trois dimensions énumérées ci-avant (sociale, écologique et économique), ne représente pas une recette miracle. La compétitivité ne constitue en effet qu'un outil de politique économique parmi d'autres.

Le concept galvaudé de compétitivité semble en effet, dans certains esprits, être devenu un ersatz de politique économique. Or, l'OGB♦L et le LCGB tiennent à souligner l'impérieuse nécessité de développer et de mener une politique macroéconomique d'ensemble visant à favoriser une croissance soutenable pour générer le bien-être de la population. Cette politique économique devrait davantage prendre en considération la demande au lieu de se focaliser uniquement sur l'offre. Dans ce contexte, il convient de mettre en exergue l'importance de politiques contra-cycliques, quelle que soit la conjoncture.

Vous trouvez l'intégralité de la contribution au débat sur les sites Internet de l'OGB♦L, du LGGB, de la Chambre des Employés Privés et de la Chambre de Travail.

A la veille du renouvellement du Parlement Européen

Vigilance maximale chez les syndicats européens

Dans sa réunion des 9 et 10 juin 2004, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a passé en revue la législature européenne écoulée. La CES constate que cette période était caractérisée par la stagnation de la politique sociale et par un travail de la Commission européenne et du Conseil des ministres essentiellement axé sur les mesures de libéralisation, et, parallèlement, par l'augmentation du chômage et la faiblesse de la croissance économique. Cette morosité économique était malheureusement accompagnée d'un renforcement des forces opposées à l'Union Européenne et des fruits traditionnels de l'activisme en question : haine des immigrés, racisme et nationalisme.

Libéralisation des services

Cependant, la tendance libérale semble se poursuivre, constate la CES. Avec la proposition de directive sur la libéralisation des services, directive dite «Bolkestein», nous risquons de créer en Europe des conditions permettant un dumping social et une déréglementation sociale sans précédent. Les syndicalistes européens craignent que l'inscription dans cette directive du principe du «pays d'origine» pourrait saper les pratiques en vigueur sur les marchés nationaux du travail, fondées sur des conventions collectives, et avoir pour effet de déséquilibrer l'agenda de Lisbonne qui lie «cohésion sociale» et «compétitivité». Le Comité exécutif a réitéré son adhésion à l'idée d'un marché unique des services mais pas aux frais des standards sociaux européens et nationaux, ni aux dépens du droit du travail, des services publics, de la santé et de la sécurité au travail et des conventions collectives. Selon la CES, l'ouverture des marchés européens des services doit s'accompagner de mesures adéquates en matière de protection de l'emploi et des normes du travail et d'un engagement en faveur de la coordination européenne des systèmes nationaux de sécurité sociale et de retraite. Dans un premier temps, la CES réclame un moratoire législatif concernant cette libéralisation jusqu'à ce que la Commission soit en mesure de soumettre une proposition de directive-cadre sur les services d'intérêt général.

Aménagement du temps de travail

En ce qui concerne la révision de la directive sur l'aménagement du temps de travail, la CES constate un blocage de la situation étant donné que ni la Commission ni les employeurs semblent être prêts à améliorer la directive du point de vue des droits des travailleurs. Les syndicats européens refusent catégoriquement toute tentative de vouloir

maintenir dans le texte l'option de non-application individuelle de la durée maximale hebdomadaire de travail. La directive actuellement en vigueur fixe à 48 heures la durée maximale de travail pour une période de sept jours, y compris les heures supplémentaires. Cependant, la directive permet aux Etats membres de ne pas appliquer cette règle sous condition que l'employeur ait obtenu l'accord préalable du travailleur. À cause de cette option de non-application individuelle, des millions de travailleurs européens travaillent plus de 48 heures par semaine. Au Royaume-Uni il est estimé que 500 000 travailleurs travaillent même plus de 60 heures par semaine. Toute option prévoyant la non-application individuelle dans ce domaine est inacceptable aux yeux de la CES, car celle-ci est une atteinte aux droits fondamentaux inscrits dans la législation européenne selon lesquels tout travailleur a droit à une limitation de ses horaires de travail.



Par ailleurs, le Comité exécutif de la CES a analysé l'avancement des négociations des partenaires sociaux en matière de stress lié au travail ainsi que le suivi de la mise en œuvre de l'accord sur le télétravail signé en juillet 2002 dans le cadre du Dialogue social européen. La CES a encore adopté des résolutions notamment en ce qui concerne la Constitution européenne, la responsabilité sociale de l'entreprise et la dimension sociale de la mondialisation.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par Robert Weber, Président du LCGB, Jean-Claude Reding, Secrétaire général de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL), Nico Clement, membre du Bureau exécutif de l'OGB♦L et Mil Lorang en tant que conseiller.

Accord entre la CES et les fédérations patronales européennes

Combattre le stress au travail

Après plusieurs réunions de négociation un accord cadre, qui permettra d'aborder la problématique du stress au travail, a pu être trouvé entre les partenaires sociaux européens. Cet accord qui devra être mis en pratique dans tous les pays de l'Union européenne a la teneur suivante :

1. Introduction

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois pour les employeurs et les travailleurs. Après avoir pris conscience de la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question, et en prévision de la consultation sur le stress que la Commission devrait engager, les partenaires sociaux européens ont inclus cette question dans le programme de travail du dialogue social pour 2003-2005.

Le stress peut potentiellement toucher tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de la société, le domaine d'activité ou le type de contrat ou de relation de travail. Dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement touchés.

La lutte contre le stress au travail peut entraîner une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que des bienfaits économiques et sociaux considérables pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2. Objet

L'objet de la présente convention est :

- ♦ d'augmenter la prise de conscience et la compréhension, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, du stress au travail ;
- ♦ attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail.

Le but n'est pas de rejeter la responsabilité du stress sur les individus mais de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre permettant de détecter et de prévenir ou de gérer les problèmes de stress au travail.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence sur le lieu de travail sont des facteurs potentiels de stress au travail, mais que, dans le programme de travail du dialogue social pour 2003-2005, les partenaires sociaux européens exami-



Nico CLEMENT
Membre du Bureau exécutif

neront la possibilité de négocier une convention spécifique sur ces questions, la présente convention ne traite pas de la violence, du harcèlement et du stress post-traumatique.

3. Description du stress et du stress au travail

Le stress est un état qui s'accompagne de symptômes ou de dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux et qui apparaît chez un individu se sentant incapable de répondre à ce que l'on exige ou attend de lui.

L'individu est parfaitement capable de faire face à une brève exposition aux pressions, qui peuvent être considérées comme positives, mais éprouve de grandes difficultés à faire face à une exposition prolongée à des pressions intenses. En outre, les individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires, et un même individu peut réagir différemment à des situations similaires à des moments différents de sa vie.

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et être une cause de mauvaise santé.

Le stress qui trouve son origine en dehors de l'environnement de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toutes les manifestations de stress au travail ne doivent pas être attribuées au stress au travail, qui peut être causé par des facteurs divers, tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. Détection des problèmes de stress au travail

Vu la complexité du phénomène du stress, la présente convention n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, des conflits personnels fréquents ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs sont quelques-uns des signes pouvant indiquer la présence de stress au travail.

La détection d'un problème de stress au travail peut passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail (règles relatives au temps de travail, degré d'autonomie, adéquation entre les compétences du travailleur et les exigences de la fonction, charge de travail, etc.), les conditions et l'environnement de travail (exposition à un comportement injurieux, au bruit, à la chaleur, à des sub-

stances dangereuses, etc.), la communication (incertitude quant à ce qu'il est attendu des travailleurs, perspectives d'emploi, changement imminent, etc.) et les facteurs subjectifs (pressions affectives et sociales, sentiment d'incapacité à faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc.).

Si un problème de stress au travail est détecté, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. Il incombe à l'employeur de déterminer les mesures qui conviennent. Ces mesures seront appliquées avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

En vertu de la directive-cadre 89/391, tous les employeurs ont l'obligation légale de protéger la sécurité et la santé au travail de leurs employé(e)s. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les problèmes de stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

6. Prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail

La prévention, l'élimination ou la réduction des problèmes de stress au travail peut passer par diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou les deux. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée en matière de stress couvrant à la fois des mesures préventives et curatives.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle peut faire appel à l'expertise externe voulue, conformément à la législation européenne et nationale, aux conventions collectives et aux pratiques.

Après avoir été instaurées, les mesures anti-stress devraient être régulièrement examinées afin d'évaluer leur efficacité et de déterminer si elles font un usage optimal des ressources et si elles sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures pourraient par exemple consister en :

- ♦ des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de la société et du rôle de chaque travailleur; à assurer un soutien adéquat de la direction aux individus et aux équipes, à faire correspondre les

responsabilités et le contrôle sur le travail, à améliorer l'organisation du travail et les processus, ainsi que les conditions et l'environnement de travail ;

- ♦ une formation à l'intention des managers et des travailleurs afin de les sensibiliser au stress et de leur faire comprendre ses causes éventuelles, la manière de le gérer et/ou de s'adapter au changement ;
- ♦ la fourniture d'informations aux travailleurs et/ou à leurs délégués et la consultation de ceux-ci, conformément à la législation européenne et nationale, aux conventions collectives et aux pratiques.

7. Mise en œuvre et suivi

Dans le cadre de l'article 139 du Traité, les membres d'UNICE/UEAPME, de la CEEP et de la CES (ainsi que le comité de liaison d'EUROCADRES/CEC) s'engagent, par la présente convention-cadre européenne volontaire, à mettre en œuvre celle-ci, conformément aux procédures et pratiques en matière de gestion et de travail dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.

Les signataires invitent aussi leurs organisations affiliées dans les pays candidats à mettre en œuvre la présente convention.

La présente convention sera mise en œuvre pendant les trois années suivant la date de sa signature.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en œuvre de la présente convention au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années suivant la date de signature de la présente convention, le Comité du dialogue social préparera un tableau annuel résumant l'exécution en cours de la convention. Un rapport complet sur les actions de mise en œuvre entreprises sera rédigé par le Comité du dialogue social dans le courant de la quatrième année.

Les signataires évalueront et examineront la convention à tout moment après la période de cinq ans suivant la date de signature si l'un d'entre eux en fait la demande.

En cas de questions sur la portée de la présente convention, les organisations membres concernées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui répondront conjointement ou séparément.

En mettant en œuvre la présente convention, les affiliés des signataires évitent de faire peser une charge inutile sur les PME. L'exécution de la présente convention ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs dans le cadre de cette convention.

La présente convention ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, notamment européen, des conventions adaptant et/ou complétant cette convention d'une manière qui tiendrait compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

12 juin – Journée mondiale contre le travail des enfants

Contre le travail domestique des enfants

Cette année l'Organisation Internationale du Travail avait mis le travail domestique en point de mire lors de la Journée mondiale contre le travail des enfants, établie en 2002.

On entend par travail domestique des enfants toute situation dans laquelle un enfant est engagé pour exécuter des tâches au foyer d'un tiers ou de l'employeur qui donne lieu à une exploitation.

On parle de l'une des pires formes de travail des enfants lorsque cette exploitation est extrême (trafic, situations proches à l'esclavage, travail dangereux et nocif inclus). La majorité absolue des enfants forcés de travailler dans les maisons d'autres personnes quitte leur famille très jeune et les enfants sont considérés par leurs employeurs comme des « biens » du foyer. Ils doivent travailler de longues heures sans pause et pour des salaires bas ou inexistant, généralement le droit de jouer, de visiter leur famille ou amis, le droit d'être logé décentement ne leur sont pas accordés, bref le droit d'être enfant n'existe pas pour eux.

En outre, ils sont privés d'éducation, ce qui implique que leurs chances d'avoir un avenir meilleur sont compromises. S'y ajoute le mauvais traitement physique et psychologique ainsi que la possibilité de sévices sexuels (particulièrement élevée pour les filles de moins de 16 ans), qui sont plus nombreuses à travailler comme domestiques que dans n'importe quelle autre catégorie de travail.

- ♦ Un enfant sur six est employé à des travaux nuisibles à sa santé mentale, physique et à son développement mental.
- ♦ Dans le monde 246 millions d'enfants sont au travail, dont 73 millions ont moins de 10 ans.
- ♦ 2,5 millions d'enfants travaillent dans les pays développés, aucun pays n'est donc à l'abri.
- ♦ 22.000 enfants meurent chaque année dans des accidents de travail.
- ♦ La plupart des enfants travaillent dans le secteur informel, sans protection légale (agriculture, chasse et pêche commerciales, secteur manufacturier, commerce de gros et de détail, restauration, hôtellerie, services domestiques)
- ♦ 8,4 millions d'enfants sont prisonniers de l'esclavage, du trafic, de la servitude pour dettes, de la prostitution et de la pornographie.



Danièle Nieles
membre du Bureau exécutif

C'est parce que leur survie et celle de leur famille en dépendent que tous ces enfants travaillent. Même que le travail des enfants a été déclaré illégal, il persiste et il est souvent entouré d'un mur de silence, d'indifférence et d'apathie.

Il faut s'attaquer immédiatement à certaines formes de travail des enfants, même si nous sommes conscients que son élimination complète est un objectif à long terme. La première étude économique sur les coûts et les avantages de l'élimination du travail des enfants de l'OIT à l'échelle mondiale a montré que les avantages économiques de l'élimination seront environ 7 fois plus importants que les coûts (selon les estimations 5,1 trillions de \$), sans compter les avantages sociaux et humains.

(Source et plus d'informations sur www.ilo.org/childlabour)



Halte à la directive Bolkestein**Des conséquences désastreuses
pour les salariés**

La proposition de directive sur les services, dite proposition de directive Bolkestein, du nom du commissaire responsable de la commission de l'Union européenne, risque d'avoir des conséquences désastreuses pour les salariés de beaucoup d'entreprises du secteur des services privé et public tels que les services de gardiennage, les services aux personnes âgées, les services de soins et de santé, les agences de travail intérimaire. Mais l'industrie et la construction ou l'artisanat sont également concernés.

Des entreprises, ayant leur siège dans un pays avec d'autres normes ou standards que le Luxembourg, pourraient très bien détacher ou mettre à disposition des salariés sur des chantiers de construction ou dans l'industrie. Au-delà d'une implication possible pour les salariés par les délocalisations et

détournements du droit du travail qu'elle permettra, cette directive met en danger des pans entiers de notre système de santé et soins et elle risque d'enlever aux états membres de l'UE les moyens de contrôler le respect non seulement des standards sociaux, mais également des standards environnementaux et de protection des consommateurs.

Pour informer largement sur ce projet de directive et pour expliquer son opposition, l'OGB♦L avait organisé une conférence publique le 1^{er} juillet à la Maison du Peuple. Lors de cette conférence, Raoul Marc Jennar*, docteur en sciences politiques, chercheur auprès de l'association OXFAM a présenté une analyse critique de la proposition de la directive Bolkestein devant une salle archi-comble.



(* Docteur en science politique, diplômé des universités belge et française, Raoul-Marc Jennar, 57 ans, habitant Mosset (France - Pyrénées orientales), a été collaborateur au gouvernement, puis au Parlement belge.

Entre 1989 et 1998, il a occupé les postes de conseiller diplomatique du Forum international des ONG au Cambodge, consultant auprès de l'Autorité provisoire des Nations unies au Cambodge, et responsable du programme "Culture de paix au Cambodge" pour l'UNESCO.

Depuis 1999, il est chercheur sur les dossiers de l'Organisation mondiale du commerce pour l'ONG belge Oxfam Solidarité. Il est l'un des animateurs de l'Unité de recherche, de formation et d'information sur la globalisation (<http://www.urfig.org>).

Il est par ailleurs l'auteur d'une dizaine d'ouvrages de science politique et de très nombreux articles sur ces questions. Raoul Jennar a édité également de nombreuses publications au sujet de la politique de la globalisation néo-libérale, menée au sein de l'organisation mondiale du commerce (ONC) et de la Commission européenne. Il s'est notamment distingué par des analyses sur les conséquences sociales de l'accord général sur le commerce des services (AGCS).

Alarm im Gesundheitswesen!

Gegen die Kommerzialisierung und den Ausverkauf des luxemburgischen Gesundheitswesens!

Der Plan für die Kommerzialisierung und die Privatisierung des luxemburgischen Gesundheitswesens läuft bei der EU-Kommission in Brüssel auf Hochtouren.

Mit seinem Vorhaben einer EU-Direktive für den freien Verkehr der Dienstleistungen auf dem europäischen Binnenmarkt, will Frits Bolkestein, ultraliberaler Kommissar für den Binnenmarkt, ab 2005 dem bewährten öffentlichen und nicht-kommerziellen Gesundheits- und Sozialwesen Europas an den Kragen.

Die Vermarktung und die Liberalisierung des Gesundheitswesens und seiner Leistungen zugunsten kommerzorientierter Privatfirmen und -konzerne soll den europäischen Bürgern von oben herab, auf eine völlig undemokratische Art und Weise, aufgezwungen werden.

Die in das Gesundheits- und Sozialwesen investierten Gelder sollen fortan zur Quelle des privaten Profits werden. Die einzelstaatlich und demokratisch legitimierte Politik der Gesundheit und der sozialen Sicherheit, sowie das bislang geltende Prinzip der Subsidiarität sollen entscheidend geschwächt werden und auf ihren Niedergang vorbereitet werden.

Das Syndikat Gesundheit- und Sozialwesen des OGB♦L ist bestürzt über den Angriff der EU-Kommission auf unser Gesundheitswesen.

Das Pervertieren der Gesundheitsversorgung hin zur "Ware Gesundheit" und ihre Unterwerfung unter das Prinzip der privatwirtschaftlichen Profitmacherei werden die Bürger Luxemburgs und Europas einer sozial ungerechten und kostenintensiven Klassenmedizin ausliefern.

Das allgemeine Recht des Bürgers auf ein qualitativ optimiertes und breit gefächertes Gesundheitssystem wird von der EU-Kommission grundsätzlich in Frage gestellt, da ihre geplante Direktive eine solidarische und ganzheitliche staatliche Politik der Gesundheit und der sozialen Sicherheit mit all ihren gezielten finanziellen und qualitativen Förderungs-, Unterstützungs- und Kontrollmöglichkeiten tiefgreifend unterwandert, ja sogar unmöglich macht.

Der chaotische freie Markt, die freie Tarifbildung, die kommerzielle Werbung, der anvisierte Abbau der staatlichen

Regulierung der Betriebsgenehmigungen, -niederlassungen und -finanzierungen, sowie die skandalöse Absicht der Einführung des sogenannten "Prinzips des Herkunftslands", welches die einzelstaatlichen Gesetze und Bestimmungen (u.a. in Bezug auf die erfordernten Qualitäts- und professionellen Qualifikationsnormen, Infrastrukturen und vieles andere mehr) de facto außer Kraft setzen soll, dienen nur den privaten Gesundheitskonzernen, ihren Aktionären und all jenen Zulieferern und Leistungserbringern im Gesundheitswesen, die weniger an der Gesundheit der Menschen in Europa, als vielmehr an den winkenden Geldprofiten interessiert sind.

Die von der EU-Kommission gegen die Bürger Europas geplante Direktive will keine Harmonisierung auf höchstem Niveau und ist gegen die Subsidiarität für die europäischen Gesundheitssysteme. Das schlechteste europäische Gesundheitswesen riskiert als sogenanntes "Herkunftsland" der sich in ihm niederlassenden Gesundheitsfirmen und -konzerne zum Standard und Referenzkriterium zu werden.

Auf Luxemburg bezogen kommt das Vorhaben dieser EU-Direktive einer Katastrophe gleich. Die aktuellen Gesetze und Reglements im Gesundheits- und Sozialwesen - Krankenversicherung, Pflegeversicherung, ASFT-Gesetz und konventionierter Sozialbereich, Spitalplan, Gesetze über die Krankenhäuser und über die Gesundheitsberufe u.a.m. - sind in vielen wesentlichen Bestimmungen hoch gefährdet. Das Syndikat Gesundheit- und Sozialwesen des OGB♦L schlägt Alarm und ruft alle Bürger Luxemburgs und alle Berufstätigen auf, sich dem ultraliberalen Kurs des Frits Bolkestein und der EU-Kommission aktiv zu widersetzen und unser Gesundheitssystem gegen die kostenexplosive Logik der Profitmacherei und der Klassenmedizin zu verteidigen.

Das Syndikat Gesundheit- und Sozialwesen des OGB♦L ruft die Regierung, die Familienministerin, den Minister für Gesundheit- und soziale Sicherheit und alle politischen Parteien auf, sich jetzt klar und deutlich gegen das Vorhaben der EU-Kommission auszusprechen und dementsprechend in allen entscheidenden europäischen Instanzen und Gremien Position zu beziehen.

Wer jetzt schweigt ...!

La CES remet en cause les propositions de la Commission sur la libéralisation des services

La Confédération européenne des syndicats est gravement préoccupée par certaines dispositions reprises dans le projet de directive européenne de la Commission relative aux services sur le marché intérieur. Elle avertit qu'elles pourraient accélérer la déréglementation, entamer sérieusement les droits et la protection des travailleurs, et nuiraient aux prestations de services essentiels aux citoyens européens.

La CES reconnaît le potentiel important que constitue le secteur des services en Europe pour la création d'emplois. Elle comprend les efforts du projet de directive de la Commission pour améliorer l'efficacité du marché intérieur en réduisant les coûts administratifs et en installant des points de contact unique pour les fournisseurs de service.

Cependant, dans l'état actuel des choses, le projet est totalement incomplet, et menace de nuire aux conventions collectives existantes, aux codes de travail nationaux, et au succès du modèle social européen en général. Pour ces raisons, la CES ne peut le soutenir, et a réclamé une réunion d'urgence avec le groupe de travail du Conseil européen sur la compétitivité et la croissance pour aborder ces sujets.

Où le projet tourne mal

La CES constate que la proposition ne distingue pas les différents types de services et leurs objectifs distincts, et par conséquent ne détermine pas clairement les services qu'elle couvrirait. Les syndicats européens ont longtemps réclamé une directive-cadre sur les services d'intérêt général (SIG), couvrant la santé et d'autres services essentiels ou un simple rapport fournisseur-consommateur ne s'applique pas. Selon la CES, ceux-ci ne peuvent pas être sujets aux mêmes règles que les services commerciaux tels que la vente au détail ou les promoteurs immobiliers, comme le propose le projet actuel.

Cette proposition qui ne soumet les fournisseurs qu'aux règlements de leur pays respectif donne carte blanche aux sociétés pour qu'elles déplacent leur base opérationnelle vers des Etats membres ayant des normes sociales et environnementales moins exigeantes. Cela entraînerait une spirale de déréglementations vers le bas qui verrait les Etats membres se concurrencer l'un l'autre. La CES croit que ce principe pourrait sérieusement endommager la cohésion sociale de l'EU.

Alors que le projet de directive prétend ne pas toucher à la loi sur le travail, la CES estime quant à elle qu'il aura des répercussions inévitables, et exige par conséquent que la Commission accorde la priorité à l'amélioration des normes et à une meilleure protection pour les travailleurs détachés (en renforçant la directive existante 96/71/EC) et les travailleurs intérimaires (en faisant de la proposition bloquée une directive).

En conclusion, la CES estime que la proposition impose trop de restrictions sur le droit des Etats membres d'agir contre des abus de la loi sur le travail et de protéger les travailleurs migrants sur leur propre territoire. Elle doute que les autorités des pays d'origine puissent effectuer correctement les contrôles nécessaires à travers les frontières.

Le potentiel pour la création d'emplois dans les services est dû à la nature intensive en main d'œuvre de ces secteurs. N'importe quel changement de réglementation entraînera inévitablement un changement dans les relations sociales. C'est pourquoi il est crucial pour les travailleurs que leurs représentants participent à l'élaboration des politiques.

La CES exige qu'avant que cette proposition n'aille plus loin, la Commission entame une étude approfondie de l'impact sur les travailleurs, les employeurs et les destinataires des services, et engage une série de consultations appropriées, qui tiennent compte des points de vue des syndicats européens.

Voir aussi le site internet de la CES: <http://www.etuc.org>

**Fédération européenne des syndicats
des mines, de la chimie et de l'énergie**

EMCEF : 3^e congrès

Du 8 au 10 juin dernier, l'EMCEF a organisé son troisième congrès à Stockholm en Suède. Près de 300 participants de 90 syndicats actifs dans 30 pays européens participaient à ce congrès. L'OGB•L était représenté par le secrétaire central du syndicat Chimie. On pouvait également noter la présence de syndicalistes de pays n'ayant pas encore adhéré à l'Union européenne (comme par exemple : la Suisse, la Bulgarie, la Turquie...).

Le congrès a permis au syndicat européen d'adapter ses structures à une Europe en pleine évolution. Non seulement l'Union européenne s'élargit, mais les thèmes qui sont abordés dans ses structures évoluent.

Là où auparavant, l'accent était essentiellement mis sur les secteurs et l'évolution à l'intérieur de ces secteurs, il se déplace aujourd'hui de plus en plus vers des thèmes globaux. Ainsi, le congrès de l'EMCEF a décidé, entre autres, de créer quatre nouveaux comités chargés des matières suivantes :

- ◆ la politique industrielle (englobant la sécurité au travail, la santé et l'environnement),
- ◆ les comités d'entreprise européens et le statut de la société européenne,
- ◆ le dialogue social,
- ◆ les négociations collectives.

Un élément important à souligner, tant lors du congrès que lors de l'ensemble de sa phase préparatoire, consiste en une franche coopération de tous les syndicats représentatifs de la chimie du Benelux. C'est en effet le seul moyen, en tant que petit pays, de faire entendre sa voix et de faire valoir ses positions.

Une motion politique rejetant explicitement et vivement la directive Bolkestein, relative à la libéralisation des services, a également été votée à l'unanimité par le congrès. Cette motion constitue un réel plaidoyer en faveur d'une Europe sociale forte, avec une Confédération européenne des syndicats forte qui puisse former un réel contre-pouvoir syndical au niveau européen.



**Jean-Claude
Bernardini**
secrétaire central

UNI EUROPA Conference

Stress at the work place



The meeting in the Jean Monet Building (Luxembourg/Kirchberg) was attended by some 130 persons coming from 14 European countries. Observers came from Africa, America, Asia and Australia.

The main subject, at least what struck the audience as the most important topic, was " stress at the work place ". Two psychologists presented excellent studies on how stress causes illness.

Fredrik Bengtsson, expert from Sweden on stress related issues, made a presentation of a project concerning stress intervention in the financial sector in Sweden in general and in SEB in particular.

Dr Paolo Pappone presented the results and analysis of a stress evaluation survey among bank employees carried out in 2003, involving more than 1000 persons working in 19 banks in the Campania region, specifically in the provinces of Naples and Salerno. The survey was based on the so-called SOS questionnaire in co-operation with the trade union.

The new method is centred on the interaction between employees' skills and a team of technical experts, including a psychiatrist (Dr Paolo Pappone), and two psychologists (Dr. E. Del Castello and Dr. O. Natullo), specialists in psychodiagnosis and community psychology respectively.

An international seminar will be organised by the UNI Europa Collective Bargaining Network (CB-Network) on June 9 and 10 2004 with the subject: Wages and Bonus Systems.

For more informations: www.union-network.org

Jean-Claude Philippi

Une carte, deux services

Une nouvelle carte de sécurité sociale qui comporte une face européenne et une face nationale est désormais disponible pour les assurés.

La **face européenne remplace le formulaire E III** et le formulaire E 128 pour étudiants. En cas de séjour dans la plupart des pays européens, elle ouvre donc droit aux soins de santé dans les conditions prévues par le régime légal d'assurance maladie de ce pays.

La **face nationale** indique le numéro matricule qui sert à identifier l'assuré au Luxembourg dans ses relations avec les

institutions de sécurité sociale et les prestataires de soins (médecins, hôpitaux, pharmaciens, etc.). La carte reste utilisable au Luxembourg même après la date d'expiration inscrite sur la face européenne.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez consulter le site Internet www.secu.lu ou vous adresser à **votre caisse de maladie** (e.a. pour le renouvellement de la carte après la date d'expiration).



Krankenkassen

Eine Karte, zwei Dienstleistungen

Seit kurzem ist eine neue Versicherungskarte, die neben der nationalen eine europäische Seite aufzeigt, für die Versicherten erhältlich.

Die **europäische Seite ersetzt den Vordruck E III** und den Vordruck E 128 für Studenten. Bei einem vorübergehenden Aufenthalt in den meisten europäischen Ländern gibt sie Anrecht auf Sachleistungen gemäß den gesetzlichen Krankenkassenbestimmungen dieses Landes.

Die **nationale Seite** gibt die Versichertennummer an, die in Luxemburg gebraucht wird, um den Versicherten bei den

Sozialversicherungsträgern und den Leistungserbringern (Ärzte, Krankenhäuser, Apotheker, usw.) zu identifizieren. In Luxemburg kann die Karte weiter benutzt werden, auch nach dem auf der europäischen Seite eingetragenen Ablaufdatum.

Falls Sie weitere Informationen wünschen, bitten wir Sie unsere Internetseiten www.secu.lu zu besuchen oder sich an **Ihre Krankenkasse** (u.a. zum Erneuern der Karte nach dem Ablaufdatum).

Département des Travailleurs Handicapés de l'OGB♦L

Table ronde : "Quelle politique future pour les travailleurs handicapés ?"

Le 17 mai 2004, à un mois des élections, le Département des Travailleurs Handicapés de l'OGB♦L avait organisé une table ronde afin que les partis politiques puissent exposer leur politique au sujet des personnes handicapées. Les personnes suivantes avaient répondu à notre invitation : Nikki Bettendorf (DP), Liane Kadusch-Roth (LSAP), Viviane Loschetter (déi Gréng), Nicole Jeming (déi Lénk).

Dans son allocution d'ouverture, Joël Delvaux, président du DTH a insisté sur le fait que cette table ronde n'avait pas comme but de distribuer de bonnes ou mauvaises notes aux différents partis politiques présents, mais qu'il s'agissait d'un premier contact entre les différents acteurs pour faire une sorte de « Mainstreaming » et qu'il faudra certainement à l'avenir renforcer ce contact pour obtenir des résultats concrets.

Par la suite, les deux modérateurs, Ronny Wagner, secrétaire du DTH et Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGB♦L ont ouvert le débat en demandant à chaque parti de présenter les points fort de leurs programmes électoraux en matière de politique pour les personnes handicapées. Là il faut souligner que "déi Lénk" sont les seuls à avoir un chapitre spécifique dans leur programme. Les autres partis ont préféré traiter ce sujet de manière plus générale.

Carlos Pereira a également profité de l'occasion pour donner quelques chiffres révélateurs concernant le nombre de personnes ayant obtenu à ce jour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

De 1991 à 2003, 3142 personnes ont obtenu le statut. De ces 3142 personnes, 2219 sont reconnus « handicapé physique », 587 « mental », 236 « sensoriel » et 100 « psychique ». Ce nombre est bien faible et ne correspond certainement pas au nombre réel de personnes atteintes d'un handicap et étant salariées. Reste maintenant à analyser pourquoi il n'y a pas plus de demandes et à trouver une solution pour faire profiter un plus grand nombre de personnes concernées des avantages de cette loi.



Beaucoup d'autres questions pertinentes concernant entre autres les discriminations et les problèmes auxquels les personnes handicapées sont confrontées quotidiennement ont été posées par le public en salle et les membres du DTH, à savoir :

- ♦ Transports : à quand un transport accessible pour tous ?
- ♦ Instruction: comment prôner une vraie politique d'intégration pour arriver à l'instruction accessible a tous ?
- ♦ Accessibilité : quelles mesures compte-t-on prendre pour étendre la loi sur l'accessibilité à tous les bâtiments, publics et non, nouveaux et anciens ?
- ♦ Comment aider le STH à être plus efficace dans l'aide à l'emploi des personnes handicapées ?
- ♦ Comment soutenir les familles dont un des membres ou les deux sont handicapés et se battent tous les jours pour avoir une vie normale ?
- ♦ Comment appliquer concrètement la loi sur le revenu des travailleurs handicapés pour que dans les ateliers protégés ils puissent un jour évoluer dans leur salaire par rapport à leurs connaissances, leur ancienneté, etc. (et non toucher un salaire minimum toute leur vie) ?
- ♦ Comment encourager les compagnies d'assurances présentes sur la place luxembourgeoise à proposer des assurances-vie aux porteurs d'handicaps afin que ceux-ci ne soient plus victimes de discriminations en ce qui concerne des demandes de prêts ou en vue de la sécurité financière par rapport au futur économique de leurs familles ?

A toutes ces questions les représentants politiques ont essayé de répondre, toutefois devant la complexité des sujets abordés, beaucoup de ces questions sont restées sans réponse et ont été prises en considération comme points de départ pour des réflexions futures.

Toutefois tous s'accordaient à dire qu'il faut changer la vision que les gens ont vis-à-vis des personnes handicapées. Mme Kadusch-Roth (LSAP) a insisté dans ce sens qu'à l'avenir il fallait insister plus sur les capacités de chacun et non sur ses incapacités. Mme Loschetter a noté que parfois il fallait provoquer un tel changement par des textes de loi et qu'il était donc primordial que les lois déjà existantes soient appliquées

de manière plus stricte et que, si nécessaire, d'autres lois devront encore suivre.

Pour clôturer, le Département des Travailleurs Handicapés a fortement déploré l'absence de certains des partis invités (CVS et KPL). Le DTH se pose la question si, à quelques mois à peine de la clôture de l'année des personnes handicapées, le sujet ne soit plus assez « à la mode » pour les responsables politiques. Mais également la presse luxembourgeoise n'a pas donné suite à son invitation et ceci malgré son engagement de faire perdurer la campagne de sensibilisation à la cause des personnes handicapées au-delà de 2003.

DTH (Département des travailleurs handicapés)

Permanence téléphonique tous les mercredis de 8h00-12h.00 et de 14h00-18h00
Tél. : 26 84 56 45

DTH (Abteilung Behinderte Arbeitnehmer)

Telefon-Sprechstunden jeden Mittwoch von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr
und von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr
Tel. : 26 84 56 45

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 Joël Jung - B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette
ou à faxer au (+352) 54 16 20

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

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

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal..... Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal..... Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:.....

Actuellement:.....

Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Die Reform der „Inspection du travail et des mines“ lässt zu wünschen übrig!

Die Arbeiterkammer hat sich anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung ganz besonders mit der Reform der „Inspection du Travail et des Mines“ (ITM) beschäftigt.

Sie hat mit Bedauern festgestellt, dass, in der Vergangenheit, die ITM bei manchen Streitfällen betreffend z.B. die Arbeitsbedingungen der Lehrlinge oder die rechtlichen Ansprüche von Arbeitnehmern während einer Kündigungsfrist, sich für nicht zuständig erklärte, obschon das Gesetz von 1974 in solchen Fällen keine Auslegung zulässt.

Wenn auch ansatzweise der Gesetzentwurf den Personalbestand zahlen- wie auch qualitativ aufstockt, so vermisst die AK jedoch, dass im vorliegenden Text nicht vorgesehen ist, wie und wann die ITM zu reagieren hat, wenn sie von einem Arbeitnehmer über Probleme im Betrieb informiert wird. Es ist nicht hinnehmbar, dass die ITM nicht oder nur sehr spät auf Anfragen antwortet, so die Arbeiterkammer, die deshalb nicht nur genau festgelegte Prozeduren verlangt, sondern auch Einspruchsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer und Sanktionen, wenn die ITM sich nicht an die Prozeduren hält.

Zugang zu den Sicherheitszonen des Flughafens: auf Verhältnismäßigkeit der Kontrollen achten!

Nicht einverstanden ist die Arbeiterkammer dann damit, dass die Verwaltung des Flughafens befugt sein soll, jene Leute, die Zugang zu den Sicherheitszonen des Flughafens beantragen, bis ins kleinste Detail auf ihre Vergangenheit hin überprüfen zu dürfen.

Ein Auszug aus dem Vorstrafenregister muss als Kontrolle genügen, alles andere ist unannehmbar, so die Arbeiterkammer.

Außerdem sollen die internationalen technischen Flugregeln aus dem Englischen ins Französische übersetzt werden, bevor sie in unsere Gesetzgebung übernommen werden, damit ein sozialer Dialog stattfinden kann.

EU-Richtlinie zur Zinsbesteuerung: Ausnahmeregelung für Luxemburg

Obwohl die Arbeiterkammer fundamental der Meinung ist, dass auch Kapitalerträge, und nicht nur Arbeitseinkommen, besteuert werden sollen, begrüßt sie die bei der diesbezüglichen EU-Richtlinie vorgesehene Regelung. Demnach müs-

sen auch Drittstaaten wie die Schweiz und Liechtenstein eine Quellensteuer auf Zinserträgen einführen, andernfalls die Richtlinie nicht zur Anwendung kommt.

Um Arbeitsplätze nicht zu gefährden, muss der Luxemburger Finanzsektor jedoch in einer Übergangsphase die Möglichkeit haben, neue Aktivitäten und Produkte zu entwickeln, die nachhaltig für die luxemburgische Wirtschaft und den Staatshaushalt sind.

Bezüglich der staatlichen Beihilfen für beispielsweise moderne Heizungsanlagen ist die Arbeiterkammer der Meinung, dass diese Hilfen einkommensabhängig verteilt werden sollen. Sie sollen also nicht, wie vom Umweltministerium vorgesehen, generell gekürzt werden, sondern in ihrer ursprünglichen Höhe bleiben, aber nur noch an Familien mit niedrigem Einkommen ausbezahlt werden, während die Besserverdiener nichts mehr erhalten sollen.

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung begrüßte die Arbeiterkammer auch, dass die Kosten eines Teils der homöopathischen Medikamente nun wieder von den Krankenkassen zurückerstattet werden. Sie ist aber auch der Meinung, dass die Regelung noch zu restriktiv ist, da einige Produkte aus der Homöopathie immer noch integral aus des Patienten eigener Tasche bezahlt werden müssen.



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Vox populi auf dem Prüfstand

Referendum und Volksbegehren standen auf der Tagesordnung der letzten Plenarversammlung der Arbeiterkammer.

Prinzipiell ging es darum, diese beiden Instrumente einzuschätzen, was zu der Frage führte, ob diese Instrumente die parlamentarische Demokratie ergänzen oder ob sie eine Konkurrenz darstellen. In dem Zusammenhang wirft die Arbeiterkammer auch die Frage auf, was ein Referendum denn wert ist, wenn das Parlament im Nachhinein nicht an die Entscheidung des Volkes gebunden ist, und ob es überhaupt vertretbar ist, unter dieser Voraussetzung eine Volksbefragung durchzuführen.

Allgemein, so bemerkt die Arbeiterkammer, sind Referendum und Volksbegehren gute Instrumente, weil das Volk dadurch stärker in den Demokratieprozess eingebunden wird und an wichtigen politischen Entscheidungen teilnehmen kann.

Die Arbeiterkammer warnt aber davor, dass Abgeordnete diese Möglichkeiten missbrauchen, um unbequeme Entscheidungen aufs Volk abzuwälzen.

Der Arbeiterkammer zufolge besteht auch die Gefahr, dass durch Referendum oder Volksbegehren populistische Kräfte stärker zum Zug kommen, weil man mit wenigen, simplistischen Argumenten Stimmung machen oder von kurzzeitigen Stimmungen im Land profitieren und die Menschen in die Irre führen kann.

Deshalb, so die Arbeiterkammer, ist es wichtig, dass das Volk, wenn

es denn in den Demokratieprozess eingreifen soll, ausreichend informiert wird, dies beispielsweise über breit angelegte Kampagnen.

Zuviel Bürokratie

Anlässlich der letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich auch mit dem Status behinderter Arbeitnehmer. Der Arbeiterkammer nach hätte diese Thematik in das Gesetz über die allgemeine Arbeitsunfähigkeit integriert werden müssen, weil ein Arbeitnehmer, der einen Antrag auf Behindertenstatus stellt, ja eigentlich die gleiche Prozedur durchlaufen muss, wie einer, der die Anerkennung seiner Invalidität beantragt.

Jetzt aber gibt es zwei Prozeduren, was unsinnig ist, so die Arbeiterkammer, die zudem der Meinung ist, dass die Beantragung eines Behindertenstatus ein zu komplizierter und langwieriger bürokratischer Weg ist.

Die Arbeiterkammer befürchtet auch, dass die zuständigen Kommissionen, die über die Anträge entscheiden müssen, vom Arbeitspensum überfordert werden.

In dem Zusammenhang ist es der Arbeiterkammer nach auch nicht annehmbar, dass man nach einem negativen Bescheid der Kommission 6 Monate warten muss, bevor man Einspruch erheben kann.

**GESETZ VOM 20. DEZEMBER 2002
ZUR REGELUNG DER ARBEITSZEIT
VON ARBEITERN,
LEHRLINGEN UND PRAKTIKANTEN,
DIE IM HOTEL- UND GASTSTÄTTEN-
GEWERBE BESCHÄFTIGT SIND**

In ihrem Bemühen, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter noch besser zu informieren, hat die Arbeiterkammer sich in seiner ersten Herausgabe dieses Jahres dazu entschlossen, unter dem Namen "AK informiert", das Gesetz vom 20. Dezember 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Arbeitern, Lehrlingen und Praktikanten, die im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt sind, vorzustellen.

Ziel dieser Veröffentlichung ist es, die Lesbarkeit des Gesetzes zu fördern und den Personaldelegationen und Gewerkschaften ein Instrument zu verleihen, das sie in der Ausführung Ihrer Funktionen nutzen können

Die Veröffentlichung enthält sowohl den deutschen als auch den französischen Text.

**Sie ist erhältlich bei der Arbeiterkammer
18, rue Auguste Lumière, L-1950 Luxembourg
Tel.: 48 86 16-1 / e-mail: ak-l@ak-l.lu.**



Vos questions - vos droits

L'indemnisation en cas de chômage

Au Grand-Duché de Luxembourg le phénomène du chômage affecte l'ensemble des secteurs d'activité et prend désormais des dimensions inquiétantes (4,3% en mars 2004).

Ainsi, la situation nationale de l'emploi est de plus en plus pré-occupante, entraînant une augmentation croissante des personnes sans emploi.

L'encadrement financier des chômeurs et la mise en oeuvre des différentes mesures d'accompagnement sont régis par une panoplie de dispositions légales et réglementaires, qui donnent naissance aux questions clefs qui suivent.

Qui peut être indemnisé en cas de perte de l'emploi ?

Les salariés qui ont perdu leur travail de façon involontaire sont pris en charge par l'Administration de l'emploi (ADEM) en tant que chômeur indemnisé.

En d'autres termes, le salarié, qui a démissionné de son plein gré, ne peut pas demander être indemnisé. Il en est de même de ceux qui résilient leur contrat de travail d'un commun accord avec l'employeur.

Par ailleurs, l'indemnité de chômage est refusée en cas de licenciement pour faute grave. Cependant, le salarié ayant fait l'objet d'un tel licenciement peut, au moyen d'une autorisation spéciale de la part du président du tribunal du travail, toucher provisoirement l'indemnité de chômage, à condition d'engager un procès contre son ancien employeur pour licenciement abusif.

Attention : si le licenciement est jugé régulier par le Tribunal de Travail, le salarié devra rembourser l'intégralité des indemnités de chômage perçues. Dans le cas contraire, c'est l'employeur qui doit rembourser le chômage à l'Etat.

Quelles sont les conditions à remplir pour toucher l'indemnité de chômage ?

Les démarches suivantes s'imposent en cas de perte de l'emploi du salarié :

1. Le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.
2. Il doit résider au Luxembourg et y avoir perdu son dernier emploi ; cela signifie que si une personne travaille au Luxembourg, mais réside à l'étranger, elle doit s'inscrire au chômage auprès des autorités compétentes à l'étranger.
3. Le salarié doit être âgé entre 16 et 64 ans.
4. Il doit être disponible pour le marché de l'emploi, c'est à dire ne pas être malade et être prêt à accepter tout emploi approprié.



5. Avant son inscription comme demandeur d'emploi, il doit avoir été occupé au Luxembourg pendant au moins 26 semaines au cours des 12 derniers mois.

Pendant combien de temps le chômeur peut-il être indemnisé ?

Tout chômeur, qui remplit les conditions d'admission, peut être pris en charge pendant 365 jours au maximum par période de 24 mois.

Il est toutefois possible d'obtenir une prolongation dans les cas suivants :

- ♦ chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 30 ans : + 12 mois
- ♦ chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 25 ans : + 9 mois
- ♦ chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 20 ans : + 6 mois
- ♦ chômeur difficile à placer* : + 6 mois.

*Par chômeur difficile à placer, on entend notamment celui qui est âgé de plus de 55 ans.

L'indemnité de chômage est-elle due en cas de perte d'un emploi à temps partiel ?

Les personnes qui ont perdu un emploi à temps partiel peuvent bénéficier de l'indemnité de chômage à condition que la durée hebdomadaire de travail ait été au moins de 16 heures.

Attention : un salarié qui travaille à temps plein et dont la durée de travail est réduite à un mi-temps n'a pas droit au chômage, même si cette réduction lui a été imposée par son employeur.

Si le salarié au service de plusieurs employeurs perd un emploi, il doit remplir deux conditions :

- ♦ la durée hebdomadaire de l'emploi qu'il a perdu doit être au moins de 16 heures.
- ♦ le revenu mensuel qui lui reste doit être inférieur à 150% du salaire social minimum simple (actuellement 2.104,44€).

Un salarié malade à la fin de son préavis a-t-il droit au chômage ?

Un travailleur, qui se trouve en congé de maladie à la fin de son délai de préavis, n'a pas droit au chômage, car il continue à bénéficier de l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond à son dernier salaire.

Par contre, une personne qui tombe malade, alors qu'elle est au chômage, continue à percevoir l'indemnité de chômage.

L'indemnité pécuniaire de maladie est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (soit 7.014,79€ brut/mois à l'indice 620,75), tandis que l'indemnité de chômage s'élève au maximum à 2,5 fois le salaire social minimum (soit 3.507,39€ brut/mois à l'indice 620,75).

Ainsi, un salarié ayant bénéficié en dernier lieu d'un salaire mensuel de 4.500€ brut, touche :

- ♦ en cas de maladie à la fin du préavis, une indemnité pécuniaire s'élevant à 4.500€ brut.
- ♦ lorsqu'il n'est pas malade à la fin du préavis, une indemnité de chômage de 3.507,39€ brut.

A combien l'indemnité de chômage s'élève-t-elle ?

L'indemnité de chômage correspond en principe à 80% du salaire brut antérieur perçu par le salarié. Au cas où le chômeur a un ou plusieurs enfant à charge, le taux est porté à 85%.

Si l'indemnité de chômage correspond en principe à 80% du salaire brut antérieur, elle est cependant plafonnée en ce sens qu'elle ne peut pas dépasser 2,5 fois le salaire social minimum. Cela correspond au montant de 3.507,39€ brut/mois à l'indice 620,75.

Le plafond est réduit au fur et à mesure que l'indemnisation se poursuit. On parle dans ce contexte de dégressivité du plafond :

- ♦ après 6 mois de chômage : le plafond est ramené à 200% du salaire social minimum, soit 2.805,92€ brut/mois à l'indice 620,75.
- ♦ après 12 mois : le plafond est ramené à 150% du salaire social minimum, soit 2.104,44€ brut/ mois indice 620,75.

L'indemnité de chômage est-elle réduite si le chômeur touche un salaire d'une occupation occasionnelle ?

Il est en effet possible de cumuler l'indemnité de chômage avec un revenu provenant d'une activité professionnelle. Toutefois, les revenus que le chômeur tire de cette activité professionnelle ne doivent pas dépasser 10% des montants maxima d'indemnisation prévus.

En cas de dépassement, la partie des revenus dépassant le plafond de 10% est déduite de l'indemnité de chômage.

L'indemnité de chômage est-elle réduite si le conjoint du chômeur touche un salaire ?

L'indemnité de chômage ne subit aucun ajustement et est intégralement maintenue, même si la communauté domestique dispose d'autres revenus provenant d'une occupation salariée du conjoint.

À quel moment l'indemnisation prend-elle fin ?

L'indemnisation prend notamment fin dans les cas suivants :

- ♦ la période d'indemnisation a expiré ;
- ♦ la limite d'âge des 65 ans est dépassée ;
- ♦ la personne refuse de façon injustifiée un poste de travail approprié lui proposé ;
- ♦ la personne refuse de façon injustifiée de participer à des stages, cours ou travaux d'utilité publique lui assignés par l'ADEM.

Les séminaires 2004 de la CEP•L

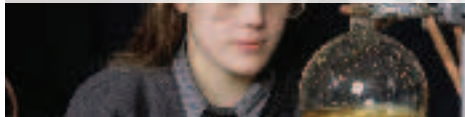
Pour la 4^e année consécutive, la Chambre des Employés Privés (CEP•L) organise en 2004 des séminaires dans les différents domaines socio-économiques : « Economie et Finances », « Développement Personnel et Professionnel », « Bien-être et Santé au Travail », « Gestion des Ressources Humaines et Formation », « Management et Qualité » et « Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication ».

Les séminaires s'adressent aux salariés et aux particuliers qui souhaitent parfaire et actualiser leurs connaissances professionnelles et individuelles. Animées par des experts praticiens de haut niveau, les 200 formations proposées ont lieu en journée au siège de la CEP•L et leur durée varie d'une demi-journée à trois jours. Les langues de travail sont le français ou l'allemand. Le cofinancement du Fonds Social Européen permet de proposer des droits d'inscription très favorables qui se situent autour de 125 € par jour.

Pour obtenir gratuitement le catalogue « Les séminaires 2004 », veuillez vous adresser au :

Secrétariat de la CEP•L
13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
Tél : 44 40 91 – 600
Fax : 44 40 91 – 650
e-mail : formation@llc.lu





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

Le SEW/OGB•L soutient activement le personnel du SREA

A quand des contrats de travail stables ?

Le Service Rééducatif Ambulatoire (SREA), partie intégrante de l'Education différenciée, est à la fois, un service d'aide et d'assistance en classe, un centre de consultation, d'information pour enseignants, personnel éducatif, parents et élèves à besoins spécifiques. Le SREA est en outre un centre de documentation, un centre de coordination et de concertation entre professionnels et services concernés. Le SREA est indispensable pour toute la population si on parle d'intégration d'enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire et du combat contre la désintégration d'élèves de l'enseignement préscolaire, primaire et postprimaire à cause de difficultés d'apprentissage importantes. A ces fins le SREA occupe une centaine de personnes qualifiées.

Malheureusement, une grande majorité de ces agents socio-éducatifs ne bénéficie d'année en année, que d'un contrat

à durée déterminée, dont certains depuis de plus dix ans. A part le fait que le personnel concerné se trouve, à la fin d'un tel contrat, face à une grande incertitude concernant son avenir professionnel, la stabilité et le bon fonctionnement du service risquent de ne pas pouvoir être garantis à long terme.

Les innombrables démarches du personnel n'ayant pas porté de fruits, le SEW/OGB•L avait chargé, lors d'une réunion d'information pour les personnes concernées, un avocat à soumettre les doléances des agents socio-éducatifs du SREA au ministre de l'Education nationale, au ministre du Travail et de l'Emploi et au Premier ministre.

En date du 19 avril, l'avocat du SEW/OGB•L a été informé par courrier du ministère de l'Education nationale qu'une proposition élaborée par les services du ministère serait soumise pour décision à un prochain Conseil de Gouvernement. Le personnel et son syndicat se réjouissent de cette réponse, étant donné qu'elle représente enfin une lumière à la fin du tunnel. Mais, comme le résumé des travaux de la réunion du Conseil de Gouvernement du 23 avril laisse paraître que le dossier en question n'a pas été traité, le SEW/OGB•L charge son avocat de réitérer la demande du personnel et d'exiger des précisions quant à la durée prévue jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée.

Pour souligner la détermination du personnel du SREA, une pétition, signée par plusieurs milliers de personnes, e.a. des parents d'élèves, soutenant la démarche des agents socio-éducatifs pour obtenir enfin des contrats à durée indéterminée, a été remise au Président de la Chambre des Députés en date du 6 mai 2004.

Passage 9^e-10^e

Des critères de promotion trop sévères !

Avec le but déclaré de limiter le taux d'échec en classe de 10^e, le ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports (MENFPS) a introduit cette année un nouveau règlement grand-ducal fixant des critères de promotion très sévères et visant notamment à réduire le nombre d'élèves admis-e-s au cycle moyen du régime technique. Maintenant, après un bilan provisoire basé sur les notes des deux premiers trimestres, les élèves, leurs parents et de nombreux enseignant-e-s sont choqué-e-s : dans certains lycées, ce ne serait qu'un quart des élèves de 9^e qui rempliraient les conditions nécessaires pour être admis-e-s à une classe de 10^e du régime technique. Or, n'avait-on pas assuré aux élèves et à leurs parents que le lycée technique offrirait l'opportunité d'obtenir un bac technique, équivalent au bac classique ? Il s'avère maintenant que cette chance est en réalité bien minime et que la sélection qui est fondée majoritairement sur les notes obtenues en langues écarte d'office un grand nombre d'élèves doué-e-s pourtant dans d'autres matières.

Le ministère essaie de calmer les esprits en publiant une « statistique » basée sur les résultats des élèves de 9^e théorique de 5 établissements. Selon cette enquête, 276 élèves auraient obtenu une admission au régime technique selon les anciens critères de promotion alors que 193 élèves obtiendraient cette admission selon les nouveaux critères. Or, le lecteur avisé ne peut écarter le soupçon que le ministère a choisi avec soin les 5 établissements en question, afin de dédramatiser la situation. Il y a en effet des lycées techniques dans lesquels les chiffres sont autrement désastreux. Pourquoi ne pas jouer cartes sur table



et publier les statistiques de tous les lycées techniques du pays ?

En général, les avis d'orientation provisoires tenant compte des résultats des deux premiers trimestres montrent que le MENFPS est allé beaucoup trop loin avec sa nouvelle réglementation. A présent, faute de pouvoir revenir sur le nouveau texte, le MENFPS instruit les conseils de classe à l'interpréter le plus largement possible afin de limiter les dégâts.

Rappelons que le SEW s'était prononcé contre le renforcement des conditions d'accès au cycle moyen, qui - on le voit maintenant - conduira à une prépondérance des formations professionnelles moins exigeantes dans nos lycées techniques. Le problème du taux d'échec élevé en 10^e n'est pas réellement résolu par le renforcement des critères de promotion. Pour relever le niveau des élèves, il faut attaquer le problème à la racine, c'est-à-dire :

- ◆ s'occuper des élèves en difficulté dès le début de leur scolarité,
- ◆ prendre à bras-le corps le problème des langues,
- ◆ mettre en œuvre une pédagogie plus motivante et apprendre aux élèves à être des acteurs responsables et autonomes tout en proposant des aides individuelles à celles qui en ont besoin.

Ce nouvel épisode dont beaucoup d'élèves feront les frais montre à nouveau que notre système scolaire souffre de l'absence de vraies réformes à moyen et à long terme.



Piquet de protestation au siège du Cetrel

**Critique constructive au Cetrel ?
Non merci !
Dialogue ? Surtout pas !**

Le 30 juin 2004, devant le siège du Cetrel à Munsbach, l'OGB•L avait organisé un piquet de protestation pour manifester contre le licenciement d'un employé-cadre et pour souligner son mécontentement face à la dégradation du climat social de l'entreprise. Des explications ...

Employé modèle au Cetrel depuis 18 ans, la quarantaine, marié et père de trois enfants dont une fille handicapée, S.M. s'est fait éjecter du jour au lendemain de son travail et sans aucun avertissement préalable.

Pourtant les compétences de cet employé venaient d'être confirmées par un audit externe portant sur l'ensemble des "cadres" du Cetrel. Cette décision surprenante et incompréhensible pour l'ensemble du personnel renforce les sentiments de doute, de crainte et d'incertitude qui sont en train de s'installer et qui ne cessent de s'accroître depuis l'arrivée du nouveau commandant de bord au Cetrel.

La seule "faute" de cet employé aura été d'exprimer ses doutes sur l'efficacité d'une réorganisation de son service qui

lui avait été imposée par la direction. Et c'est son refus de licencier un des employés de son service pour le remplacer par une nouvelle arrivée au sein de son équipe qui aura fait déborder le vase.

En fin de compte, sa conscience professionnelle lui aura coûté sa place, car au Cetrel, celui qui ose lever la tête, ne serait-ce que pour constater des incohérences, se heurte à l'intransigeance de la direction qui, elle, ne se remet jamais en question. Ou voulait-on tout simplement, par ce licenciement injurieux, statuer un exemple pour mettre en garde toute autre personne qui, à l'avenir, oserait nager à contre-courant?

Alors qu'à l'heure actuelle toutes les données semblent réunies pour que le personnel puisse s'épanouir dans des conditions optimales au sein de cette entreprise, c'est l'inverse qui est en train de se produire. Le licenciement de cet employé modèle - par ailleurs sans raison valable - prouve que la direction emploie tous les moyens et essaie sans égard d'arriver à ses fins : rassembler autour d'elle un troupeau de moutons bien conditionné et n'ayant aucun droit d'expression.

"Ma porte sera toujours grande ouverte pour tout(e) employé(e) au sein du Cetrel". Tels étaient les mots exacts du nouveau directeur à l'adresse des employés lors de son arrivée. Aujourd'hui on ne peut que constater que ce furent des paroles en l'air et que la nouvelle direction compte bel et bien instaurer un régime d'angoisse et de terreur afin d'assurer qu'à l'avenir, tous ses moutons marchent inconditionnellement à la baguette.





**Syndicat Alimentation
et Hôtellerie**

Panelux

Investissements

Les responsables du syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGB♦L ont appris la nouvelle de l'agrandissement du site de production de la firme Panelux à travers la presse.

C'est avec grande joie que nous apprenons que Monsieur Linster et sa direction vont créer 115 emplois jusqu'en 2006.

Nous félicitons sincèrement les responsables de Panelux pour leur courage et esprit d'initiative.

Dans les mêmes articles, nous apprenons leur critique, sûrement fondée, vis-à-vis de la politique et ses procédures.

Comme le ministre des Classes moyennes le dit : « Nous avons besoin d'entreprises qui continuent à embaucher du personnel à faible niveau de qualification ».

Mais, nous avons également besoin de chefs d'entreprises ouverts au dialogue social dans leurs entreprises, respectueux des dispositions du droit de travail et surtout de l'être humain.

Nous constatons depuis des années que tout ceci n'est pas le cas chez Panelux.

Critiquer les autres est chose facile, faire mieux sera le défi pour l'avenir.



**Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages**

Galvalange Sàrl: conventions collectives pour employés et ouvriers

OGB♦L et LCGB ont saisi l'Office national de conciliation

En date du 25 juin 2004, les syndicats OGB♦L (majoritaire) et LCGB ont saisi l'Office national de conciliation des litiges concernant les conventions collectives de travail pour le personnel employé et ouvrier.

Après un vote effectué séparément auprès du personnel employé et ouvrier, les employés se sont exprimés avec 90% (sur 100% de l'effectif) et les ouvriers avec 97% (sur 98% de l'effectif) contre la proposition patronale.

Les points rejetés sont:

- ♦ l'abandon des primes fixes en faveur d'une prime unique et variable et
- ♦ le refus d'augmenter les salaires et traitements en dehors de l'indexation automatique sans amélioration simultanée des performances techniques.

Les syndicats et les représentants des employés et ouvriers restent cependant prêts pour discuter une nouvelle prime variable suivant les paramètres retenus par la direction, sous condition que la direction est prête à discuter sérieusement le catalogue de revendications des employés et des ouvriers.

John Zink Int. Lux. Sàrl Dudelange

Renouvellement de la convention collective du statut ouvrier

En date du 26 mai 2004 les syndicats OGB♦L (majoritaire) et LCGB ont signé la convention collective de travail pour le personnel ouvrier de l'entreprise John Zink International Luxembourg Sàrl de Dudelange.

Les négociations difficiles ont permis d'aboutir, avec le soutien du personnel, à un nouvel accord dont les points principaux sont les suivants :

La convention est d'une durée de 3 années et court du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006.

- ♦ Augmentation générale
Une augmentation salariale générale de 1,50 % à partir du 1^{er} janvier 2004
Une augmentation salariale générale de 1,00 % à partir du 1^{er} janvier 2005
Une augmentation salariale générale de 1,00 % à partir du 1^{er} janvier 2006
- ♦ Augmentation sélective
Pour l'année 2004, une enveloppe de 1,50 % de la masse salariale des ouvriers sera attribuée sélectivement sur base d'une évaluation personnelle de chaque ouvrier.
Les augmentations salariales sélectives pour les années 2005 et 2006 se feront suivant la situation économique de l'entreprise.
- ♦ Bonus de productivité
Chaque ouvrier recevra une prime bonus par trimestre, liée aux critères de présence à partir du 1^{er} janvier 2004
- ♦ Prime de vacances
Paiement d'une prime de vacances sur la base de cette convention collective, équivalente à une journée de congé payé, calculée sur le salaire moyen annuel.
Pour l'année 2004 : 1 jour pour 13 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence
Pour l'année 2005 : 1 jour pour 12 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence
Pour l'année 2006 : 1 jour pour 11 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence
Engagement de la direction pour 2007 de 1 jour pour 10 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence.
- ♦ Prime St Nicolas
Augmentation de la prime de St Nicolas de 10€, soit un montant de 50€ par enfant jusqu'à l'âge de 13 ans.

**John Zink Int. Lux. Sàrl
Dudelange**

Renouvellement de la convention collective du statut employé

En date du 26 mai 2004 les syndicats OGB♦L (majoritaire) et LCGB ont signé la convention collective de travail pour le personnel employé de l'entreprise John Zink International Luxembourg Sàrl de Dudelange.

Les négociations difficiles ont permis d'aboutir, avec le soutien du personnel, à un nouvel accord dont les points principaux sont les suivants :

La convention est d'une durée de 3 années et court du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006.

♦ Augmentation générale

Une augmentation du traitement mensuel brut de base de chaque employé, uniformément de 44,66€ à partir du 1^{er} janvier 2004

Une augmentation du traitement mensuel pour chaque employé de 1,00 % à partir du 1^{er} janvier 2005

Une augmentation du traitement mensuel pour chaque employé de 1,00 % à partir du 1^{er} janvier 2006

♦ Augmentation sélective

Pour l'année 2004, une enveloppe de 1,50 % de la masse salariale des employés sera attribuée sélectivement sur base d'une évaluation personnelle de chaque employé.

Les augmentations salariales sélectives pour les années 2005 et 2006 se feront suivant la situation économique de l'entreprise.

♦ Bonus de productivité

Chaque employé recevra une prime bonus par trimestre, liée aux critères de présence à partir du 1^{er} janvier 2004

♦ Prime de vacances

Paiement d'une prime de vacances sur la base de cette convention collective, équivalente à une journée de congé payé, calculée sur la moyenne annuelle d'un traitement.

Pour l'année 2004 : 1 jour pour 13 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence

Pour l'année 2005 : 1 jour pour 12 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence

Pour l'année 2006 : 1 jour pour 11

années de présence + 1 jour pour 20 années de présence

Engagement de la direction pour 2007 de 1 jour pour 10 années de présence + 1 jour pour 20 années de présence.

♦ Prime St Nicolas

Augmentation de la prime de St Nicolas de 10€, soit un montant de 50€ par enfant jusqu'à l'âge de 13 ans.



Chaux de Contern SA

Renouvellement des conventions collectives de travail pour ouvriers et employés

Les conventions collectives de travail pour le personnel ouvrier et employé de Chaux de Contern S.A. viennent d'être renouvelées pour une durée de deux ans.

Outre des améliorations qualitatives, chacun des contrats, signés par la direction et les syndicats contractants l'OGB♦L et le LCGB, prévoit une augmentation salariale de 1,5 % par an.

**Luxguard I / Guardian
Luxcoating à Bascharage**

Nouvelle convention collective de travail

Le vendredi 2 juillet 2004, l'OGB♦L, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, a signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier des deux unités de production Luxguard I - Guardian Luxcoating situées sur le zoning industriel de Bascharage.

Pour rappel : GLC est une nouvelle unité de production appartenant au groupe Guardian. Le démarrage de la production a eu lieu dans le courant de

l'année dernière et cette unité occupe actuellement une centaine de travailleurs (dont bon nombre d'anciens de Luxguard I). Pour la délégation syndicale, il était primordial de faire bénéficier les travailleurs de GLC rapidement du champ d'application d'une convention collective de travail. Un accord signé lors des élections sociales de 2003 prévoit l'installation d'une délégation pour les deux unités de production et donc implicitement la négociation d'une seule convention.

Les points principaux de cette nouvelle convention sont :

♦ durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2005 ;

♦ l'introduction d'une réduction du temps de travail via l'augmentation individuelle du temps libre. Ainsi, à partir de 2004 chaque ouvrier de Luxguard I bénéficiera en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'une réduction du temps de travail (RTT) sans perte de salaire :

Ancienneté	RTT
3 à 9 ans	16 heures
10 à 14 ans	20 heures
15 à 19 ans	24 heures
+ de 20 ans	28 heures

Pour GLC, le même principe est d'application pour 2004 avec dans un premier temps moins d'heures de RTT. À partir de 2005, l'ensemble des ouvriers GLC/Luxguard I bénéficieront des mêmes modalités d'application et du même nombre d'heures. Il est important de savoir que plus de 66% de l'ensemble des membres du personnel ouvrier dépassent 10 années d'ancienneté

La convention prévoit également une harmonisation de la grille salariale des ouvriers de GLC avec la grille de Luxguard I ainsi que l'introduction d'une prime, dite production bonus, dès juillet 2004.





**Syndicat Santé
et Services Sociaux**

Delegationswahlen bei der "Fondation Elysis"

Alle Mandate für den OGB♦L

Bei den ersten Delegationswahlen im Pflegeheim der "Fondation Elysis" gewinnt der OGB♦L alle 5 Mandate. Somit zählt der OGB♦L zur Zeit im Gesundheits- und Pflegesektor 245 effektive Delegierte und 222 Ersatzdelegierte.

Dieses überragende Resultat bestätigt erneut, dass der OGB♦L als federführende Gewerkschaft im luxemburgischen Gesundheits- und Pflegesektor, die Unterstützung der Beschäftigten genießt. Der OGB♦L wird der gewählten Personaldelegation mit der nötigen Verantwortung zur Seite stehen und die Interessenvertretung der über 100 Beschäftigten der "Fondation Elysis" unterstützen.

Die Personalvertreter sind: Blagov Vitaly, Bohr Rainer, Diatchenko Agnes, Frey-Mehlen Elvire, Julliard Annie, Mellinger Sandra, Scherrer Nathalie, Schmidt-Ludwig Elke, Scholer Anita.

Pharmacies

Négociations de la nouvelle convention collective de travail

Après la manifestation de protestation du personnel travaillant dans les pharmacies, qui a été un grand succès, Monsieur Théo Thiry, en sa qualité de nouveau président du Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois asbl., a adressé à l'OGB♦L un courrier constituant une prise de position et une mise au point circonstanciée.

Vu que cette lettre ne reflète pas le déroulement réel des négociations et comme elle essaie en plus d'attribuer à l'OGB♦L l'étiquette d'un syndicat qui répand des contre-vérités, une réponse détaillée s'est imposée.

Comme le document ne pourra pas être publié dans « Actuell », à cause de sa taille

assez importante, les membres intéressés pourront se procurer le document intégral auprès de Yasmine Schwarz (54 05 45 – 280) ou Nicole Sowa (54 05 45 – 243).

Apotheken

Verhandlungen des neuen Kollektivvertrags

Nach der Protestmanifestation der Apothekenangestellten, die ein voller Erfolg war, hat Herr Théo Thiry, als neuer Präsident des « Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois asbl. », dem OGB♦L ein Schreiben zugesandt, welches er als eine Stellungnahme und eine ausführliche Richtigstellung bezeichnet. Da dieser Brief den wirklichen Ablauf der Verhandlungen nicht widerspiegelt und zudem noch versucht dem OGB♦L den Stempel einer Gewerkschaft, die Unwahrheiten verbreitet, aufzudrücken, war eine detaillierte Antwort nötig. *Da das Dokument aufgrund seiner Größe nicht im « Actuell » veröffentlicht werden kann, können die interessierten Mitglieder das ganze Dokument (in französischer Sprache !) bei Yasmine Schwarz (54 05 45 – 280) oder Nicole Sowa (54 05 45 – 243) anfragen.*

Maison de soins de Schifflange NOVELIA - "Am Schmëttbësch"

Le dialogue entre la direction et la délégation du personnel est relancé

Après le piquet de protestation, organisé le 24 juin 2004 par l'OGBL ensemble avec les délégués du personnel devant la Maison de soins de Schifflange, la direction et la délégation du personnel se sont réunies pendant plusieurs heures le 6 juillet 2004 en présence des Messieurs Pierre Lorang de l'ITM et Pierre Schreiner de l'OGBL.

L'organisation et l'exercice des différentes missions de la délégation du personnel ainsi que la relation entre la direction et les représentants élus du personnel ont été discutés et un certain nombre de questions et problèmes ont été clarifiés. La direction a précisé qu'à aucun moment elle n'a eu l'intention de harceler les délégués du personnel et que certains problèmes étaient dus à des malentendus.

A la fin de la réunion, les deux parties ont convenu de continuer les démarches en vue de la normalisation générale des relations sociales au niveau de l'entreprise. Vu l'évolution positive du dossier, l'OGBL a décidé de suspendre ses actions syndicales.





Syndicat Transport

Container Logistic Bettembourg

Erster Kollektivvertrag unterzeichnet

Ein erster Kollektivvertrag für die Beschäftigten der CFL-Tochterfirma CLB aus Bettembourg wurde am 16. Juni 2004, von CLB-Direktor Fränz Benoy und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats Alex Kremer, sowie vom OGB♦L vertreten durch den Zentralsekretär Hubert Hollerich und der Vorsitzenden der Betriebsdelegation Nathalie Chiaradia unterzeichnet.

Die Firma CLB hat sich im kombinierten Transport Straße-Schiene sowie in der diesbezüglichen Logistik spezialisiert.

Hauptziel der Sozialpartner war es, die gegenwärtige Lage kollektivvertraglich festzuhalten.

Im Sinne der von der CLB angebotenen Qualität der Dienstleistung, wurde ein besonderer Wert auf die Sicherheit am Arbeitsplatz gelegt, die ein fester Bestandteil der Betriebskultur ist.

Der unterzeichnete Kollektivvertrag begreift folgende Schwerpunkte:

- ♦ anwendbar auf Angestellte (employés privés) und Arbeiter
- ♦ Einführung verschiedener Lohnkategorien mit einer Lohnabelle von jeweils 25 Dienstjahren
- ♦ Definition und Entschädigung des Bereitschaftsdienstes
- ♦ Spesenregelung
- ♦ Einführung eines Sozialurlaubs
- ♦ Essenzulage
- ♦ Einführung einer Prämie pro Semester, die auf Grund der Anwesenheit am Arbeitsplatz berechnet wird
- ♦ Laufdauer: 3 Jahre

Im Sinne eines konstruktiven Sozialdialogs werden die Sozialpartner ein Mal pro Jahr zusammenkommen, um Bilanz über die Anwendung des Kollektivvertrags zu ziehen.



Signature d'une première convention collective

Une première convention collective de travail a été signée le 16 juin 2004, pour les salariés de la société CLB, une filiale des CFL, établie à Bettembourg. La convention collective a été signée par le directeur et le président du conseil d'administration de CLB, Fränz Benoy et Alex Kremer, ainsi que par l'OGB♦L représenté par le secrétaire général Hubert Hollerich et la présidente de la délégation du personnel Nathalie Chiaradia.

La société CLB est spécialisée dans le transport combiné rail-route et les activités logistiques.

Le but des partenaires sociaux était de retenir les acquis existants dans le cadre d'une convention collective.

Dans le cadre de la qualité des services offerts par CLB, un accent a été mis sur la sécurité au travail qui fait partie intégrante de la culture d'entreprise.

La convention collective signée prévoit notamment :

- ♦ champ d'application : employés privés et ouvriers
- ♦ introduction d'un barème des salaires avec pour chaque catégorie une grille de salaire de 25 ans de service.
- ♦ définition et mode de paiement des astreintes
- ♦ réglementation des frais de déplacement
- ♦ élargissement du congé social
- ♦ réglementation des chèques-repas
- ♦ introduction d'une prime payée semestriellement et calculée sur la présence sur le lieu de travail
- ♦ durée de la convention : 3 ans

En vue de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux se réuniront une fois par an pour tirer un bilan concernant l'application de la convention collective.

ETF-Demonstration auf Kirchberg

OGB♦L fordert Lizenz für das Flugbegleitpersonal !

Auf Initiative der ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation), Sektion "Zivile Luftfahrt", fand am 11. Juni eine Demonstration des Flugbegleitpersonals (Stewardessen und Stewards) vor dem Messegelände auf Kirchberg statt, dies im Rahmen eines offiziellen Ministerrats der europäischen Transportminister. Als einzige luxemburgische Gewerkschaft beteiligte sich der OGB♦L an dieser Demonstration.

Die ETF fordert:

- ♦ Die Einführung einer europäischen Lizenz für das Flugbegleitpersonal, um diesen Beruf auf europäischer Ebene offiziell anzuerkennen.
- ♦ Eine Harmonisierung betreffend die Ausbildung des Flugbegleitpersonals, dessen Hauptaufgabe es immerhin ist, Leben im Falle einer Katastrophe zu retten.

Eine Delegation der ETF, darunter OGB♦L-Präsident John Castegnaro, wurde während einer halben Stunde von der irischen Ratspräsidentschaft empfangen und angehört. Anlässlich dieser Unterredung überreichte die ETF eine Petition mit 10.000 Unterschriften, in der sich die Flugbegleiterinnen und -begleiter aus der EU für eine rasche Umsetzung ihrer Forderungen aussprechen.

Vehement wehrt sich der OGB♦L, zusammen mit der ETF, gegen die Praktiken verschiedener Fluggesellschaften, nur mehr ein Minimum an ausgebildeten Flugbegleiterinnen und -begleitern zum Einsatz kommen zu lassen, während die Mehrheit der Posten von unqualifiziertem Personal bekleidet wird. Dies führt zu Wettbewerbsverzerrungen und schadet, im Endeffekt, dem Image der zivilen Luftfahrt.

Der OGB♦L wird die Diskussion um die Einführung einer Lizenz für das Flugbegleitpersonal in Luxemburg neu ankurbeln und verlangt, dass der Ausbildung und Sicherheit in der zivilen Luftfahrt die höchste Priorität eingeräumt



werden. Aus diesem Grund kommen für den OGB♦L nur die höchsten Ausbildungsstandards in Frage.

Manifestation ETF au Kirchberg

OGB♦L exige une licence pour le personnel de cabine !

Sur initiative de l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport), section aviation civile, une manifestation a eu lieu le 11 juin 2004 au Kirchberg, à l'occasion du Conseil des Ministres de l'Union européenne. Il s'agissait d'une manifestation des agents de cabine. Le seul syndicat luxembourgeois représenté était l'OGB♦L.

L'ETF exige :

- ♦ l'introduction d'une licence européenne pour le personnel de cabine en vue d'obtenir, enfin, une reconnaissance officielle de cette profession ;
- ♦ une harmonisation concernant la formation au niveau européen, alors que la tâche principale des agents de cabine est celle de sauver la vie des passagers en cas de catastrophe.

Une délégation de l'ETF, dont faisait partie le président de l'OGB♦L John Castagnaro, a été reçue pendant une demi-heure par la présidence irlandaise. En même temps, l'ETF a remis une pétition avec 10.000 signatures d'agents de cabine demandant une reconnaissance de leur profession.

Ensemble avec l'ETF, l'OGB♦L lutte énergiquement contre les manières d'agir de certaines compagnies aériennes qui recrutent du personnel non-qualifié et composent leur équipage du personnel de cabine seulement avec un minimum de personnel qualifié. Ces pratiques donnent lieu à une concurrence déloyale et nuisent, en fin de compte, à l'image de marque de l'aviation civile.

L'OGB♦L relancera le débat au sujet de l'introduction d'une licence pour le personnel de cabine au niveau du Grand-Duché de Luxembourg et est d'avis que la sécurité à bord devra rester une priorité. Pour cette raison, l'OGB♦L demande que seulement les niveaux de formation les plus élevés devraient servir comme base de discussion.



Syndicat Services publics

Straßenbauverwaltung (Ponts & Chaussées)

Unzureichende Sicherheitskultur und Personalmangel!

Seit Jahren weist der OGB♦L auf die unzureichende Sicherheitskultur und den Personalmangel bei der Straßenbauverwaltung hin. Seit Jahren versuchen die OGB♦L-Delegierten die Absicherung von Arbeiten und Baustellen auf dem nationalen Autobahnnetz und an den verschiedenen Nationalstraßen in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Verwaltung zu verbessern. Leider wurde bisher den Vorschlägen und Einwänden der gewählten Personalvertreter und des OGB♦L nicht immer mit dem nötigen Ernst begegnet; vor allem aber wurden die meisten Verbesserungsvorschläge mit dem Hinweis auf den herrschenden Personalmangel abgewiesen.

Für den OGB♦L steht fest, dass es nach dem schweren Verkehrsunfall vom vergangenen 28. Juni 2004 auf der Autobahn Luxemburg-Wasserbillig nun definitiv reicht und, dass endlich dafür Sorge getragen werden muss, dass die Sicherheit der Arbeiter und Beamten der Straßenbauverwaltung durch adäquate Sicherheitsverbesserungen gewährleistet werden muss.

Seit dem Unfall haben verschiedene Unterredungen mit Verantwortlichen der Straßenbauverwaltung und der Personaldelegation stattgefunden, wo festgestellt wurde, dass es Sicherheitsmängel gibt und dass diese nun endgültig behoben werden müssten.

Der OGB♦L und seine Delegierten der Straßenbauverwaltung fordern daher:

- ♦ eine bessere Koordination und Planung der Arbeiten, vor allem auf den Autobahnen, indem beispielsweise Mäh-, Unterhalts- und Säuberungsarbeiten konzentriert und auf genau festgelegten Teilstücken realisiert werden;

- ♦ die Sperrung einer Fahrbahn beim Durchführen der verschiedenen Arbeiten, auch wenn diese auf dem so genannten Pannestreifen stattfinden;
- ♦ die Arbeiten, welche nicht unbedingt von der Autobahn aus gemacht werden müssen, müssen von der "voie de service" aus, organisiert werden;
- ♦ dass die Direktion gemeinsam mit dem Personalausschuss Initiativen ergreift, um die mangelnde Sicherheitskultur zu verbessern;
- ♦ dass der bestehende Personalmangel bei der Straßenbauverwaltung, deren Effektivität trotz neuer Straßen und Autobahnen, seit mehr als 10 Jahren stagniert und teilweise sogar rückläufig ist, schnellstens behoben wird.

Die Personaldelegation hat diese Forderungen mittlerweile an die Verantwortlichen der Straßenbauverwaltung übermittelt und hofft, dass die Diskussionsinhalte schnell konkret umgesetzt werden.

Sollte allerdings bis zum Herbst dieses Jahres im Dialog mit der Direktion der Straßenbauverwaltung und dem zukünftigen Bautenminister nichts erreicht worden sein, wird der OGB♦L sowohl den politischen Druck erhöhen, als auch die Arbeiter und Beamten auffordern, so lange Arbeiten auf dem Autobahnnetz und dem nationalen Straßennetz abzulehnen, bis endlich die elementaren Sicherheitsregeln eingehalten werden.

Der OGB♦L möchte nochmals unterstreichen, dass er keinesfalls das Unglück vom 28. Juni 2004 zu taktischen Manövern missbrauchen möchte. Es verdeutlicht aber leider auf eine sehr brutale Art und Weise, dass die Sicherheit der Menschen vor allen materiellen, finanziellen und individuellen Interessen stehen muss!

Changements

Avec le départ en retraite d'**Albert Hirtz**, responsable de la gestion des membres, quelques changements interviennent au sein de notre organisation.

Il sera désormais remplacé par **Joël Jung**,
tél.: 54 05 45-240 - joel.jung@ogb-l.lu



**Syndicat Imprimeries, Médias
et Activités artistiques**

Léon Jenal remplacera Joël Jung
au syndicat professionnel
Imprimeries, Médias et Artistes.
Tél.: 49 60 05-213
leon.jenal@ogb-l.lu



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

Danièle Nieves s'est installée à
Luxembourg-ville et peut être
jointe au
Tél.: 49 60 05-215
daniele.nieves@ogb-l.lu

Elle est assistée par
Sonja Delli Zotti (assistante)
Tél.: 49 60 05-212
sew@ogb-l.lu

Cindy Fernandes (secrétaire)
Tél.: 49 60 05-223
cindy.fernandes@ogb-l.lu



**Syndicat des Services Privés
de Nettoyage**

Romain Daubenfeld prendra
la place de Léon Jenal au syndicat
professionnel Services privés
de nettoyage et au syndicat
Services privés d'Hygiène
et d'Environnement.
Tél.: 54 05 45-273
romain.daubenfeld@ogb-l.lu

Changements des permanences à la Centrale Esch/Alzette

Les consultations sont assurées de la façon suivante:

Lundi	14h00-17h00 :	Antinori Anne-Marie, Molitor Robert
Mardi	10h00-12h00 :	Antinori Anne-Marie
	14h00-17h00 :	Antinori Anne-Marie
Mercredi	9h00-11h30 :	DeMatteis J.-Luc (ITAL)
Jeudi	10h00-12h00 :	Antinori Anne-Marie
	14h00-17h00 :	Molitor Robert
Vendredi	10h00-12h00 :	Antinori Anne-Marie
	14h00-17h00 :	Antinori Anne-Marie
	14h30-17h30 :	DeMatteis J.-Luc (ITAL)



CALENDRIER DE FORMATION

Septembre 2004

Réf	Date	Titre du cours	Langue
4067	16 - 17 septembre	Santé et sécurité au travail	F
4030	20 - 21 septembre	Le monde syndical	L / A
4049	21 - 22 septembre	L'art de communiquer	F
4020	24 septembre	Le comité mixte	F
4008	27 - 28 septembre	La délégation du personnel	F
4040	27 - 28 septembre	Santé et sécurité au travail	L / A
4041	27 - 28 septembre	Rhetorik - Reden können	L / A
4062	27 - 28 septembre	Le syndicalisme au Luxembourg, hier et aujourd'hui	L / A
4016	30 septembre - 1 ^{er} octobre	La délégation du personnel	L / A
4037	30 septembre - 1 ^{er} octobre	Santé et sécurité au travail	F

Octobre 2004

4026	4 - 5 octobre	Le contrat de travail	L / A
4034	6 - 7 octobre	Les incapacités de travail	L / A
4064	11 octobre	Les sources d'information via Internet sur le droit de travail et le droit social	L / A
4017	11 - 12 octobre	La délégation du personnel	L / A
4069	11 - 12 octobre	Santé et sécurité au travail	L / A
4009	14 - 15 octobre	La délégation du personnel	F
4068	14 - 15 octobre	Santé et sécurité au travail	F
4055	19 - 20 octobre	Écrire pour être lu - compris	F
4052	21 - 22 octobre	Teleworking - Gestaltungsoptionen für flexible Arbeitszeiten	L / A
4061	21 - 22 octobre	Le système judiciaire luxembourgeois	F
4042	21 - 22 octobre	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten	L / A
4028	25 - 26 octobre	Le monde syndical	F
4010	28 - 29 octobre	La délégation du personnel	F

Nos formations sont offertes en langue luxembourgeoise (L), allemande (A) et française (F)



Les cours sont soutenus par le Fonds Social Européen.





Institut de Formation Economique et Sociale

Novembre 2004

Réf	Date	Titre du cours	Langue
4070	8 - 9 novembre	Santé et sécurité au travail	L / A
4011	10 - 11 novembre	La délégation du personnel	F
4065	12 novembre	Les sources d'information via Internet sur le droit de travail et le droit social	F
4046	15 - 16 novembre	Globalisierung	L / A
4022	16 novembre	Le comité mixte	L / A
4050	16 - 17 novembre	Concertation sociale	F
4012	18 - 19 novembre	La délégation du personnel	F
4038	18 - 19 novembre	Santé et sécurité au travail	F
4024	22 - 23 novembre	Le contrat de travail	F
4043	22 - 23 novembre	Verhandlungsführung	L / A
4032	24 - 25 novembre	Les incapacités de travail	F
4063	25 - 26 novembre	Le syndicalisme au Luxembourg, hier et aujourd'hui	F

Nos formations sont offertes en langue luxembourgeoise (L), allemande (A) et française (F)

Promouvoir la formation des salariés dans tous les secteurs d'activités, leur transmettre les savoirs indispensables à la compréhension du développement économique et social, le monde du travail et autres domaines les concernant constitue un enjeu majeur pour l'IFES OGB♦L.

L'institut de formation économique et sociale, offre ces formations à tout intéressé voulant élargir, approfondir et améliorer ses connaissances. **Le développement personnel de tout salarié constitue un investissement fondamental pour un avenir meilleur.**

Demandez notre brochure de formation au Tél. 26 66 13 - 1 ou par courriel à l'adresse ifes@ifes.lu

Le secrétariat de l'IFES OGB♦L est domicilié au Centre de formation de la Chambre de travail (AK) à Remich. Nos bureaux sont ouverts de 9 à 13 heures et de 13 à 17 heures.



Les cours sont soutenus par le Fonds Social Européen.

12, rue du château • L-55 6 Remich • tél. : 26 66 13 - 1 • fax. : 23 69 93 52 • ifes@ifes.lu



Studienkonferenz

Forderungen der Rentnerabteilung an die neue Regierung

Anlässlich der diesjährigen Studienkonferenz der OGB♦L-Rentnerabteilung, am 25. Mai 2004 im Bildungszentrum der Arbeiterkammer in Remich stattfand, zu der die vier größten Parteien CSV, LSAP, DP sowie Déi Gréng eingeladen waren, um ihre Vorstellungen zur Situation der Menschen des dritten Alters in unserer Gesellschaft darzulegen, wurde nachstehender Forderungskatalog an die zukünftige Regierung verabschiedet:

1. Die älteren Mitmenschen sind durchaus in der Lage am gesellschaftlichen und familiären Leben Anteil zu nehmen, sofern sie nicht durch Vorurteile oder falsch verstandene Rücksichtnahme auf einen Teil ihrer noch vorhandenen Möglichkeiten verzichten müssen. Ältere und jüngere Menschen sollen deshalb so lang wie möglich in der Familie zusammen leben.
2. Das Ausscheiden der älteren Generationen aus dem politischen Entscheidungsprozess hat für diese sicher viele Nachteile, ganz besonders in der Sozialpolitik. Die Interessen dieser Generationen sollen demnach bestmöglich im politischen Bereich vertreten werden.
3. Der Vorwurf an die Politiker, die Interessen der Rentner und Pensionierten außer Acht zu lassen ist durchaus berechtigt. Dieser Vorwurf gilt auch für den kommunalen Bereich. Wir fordern deshalb die Schaffung von Kommissionen des 3. Alters auf allen Ebenen.
4. Die OGB♦L-Rentnerabteilung verlangt schon seit langem, alle staatlichen Abteilungen die sich mit Problemen des 3. Alters befassen, in einem Ministerium zu vereinigen. Sie begrüßt, dass bereits ein "Service National de la Jeunesse" funktioniert. Die Schaffung eines ähnlichen Dienstes für ältere Mitbürger wird der 3. Generation viel Vorzüge sowie ein erhöhtes Mitspracherecht zugestehen.
5. Die außerordentliche Erhöhung der Arzthonorare ab dem 01.01.2004 hat eine spürbare Erhöhung der Eigenbeteiligung zur Folge, welche ganz besonders die Rentner trifft. Die OGB♦L-Rentnerabteilung verlangt deshalb eine Rückführung der Eigenbeteiligung.
6. Bei den Renten und Pensionskassen muss nach alternativen Finanzierungsquellen gesucht werden. Eine gesunde Finanzgestion der gesamten Rentenreserven muss zu jeder Zeit gewährleistet sein. Die Kontrolle der Finanzgestion muss allen Partnern zugänglich sein.
7. Mit zunehmendem Alter treten spezifische Altersprobleme auf, welchen unbedingt medizinisch Rechnung



- getragen werden muss. Vorsorgemaßnahmen sowie regelmäßigen Untersuchungen, die der Früherkennung von Krankheiten dienen sollen, kommt hier eine ganz große Bedeutung zu und sie sind in diesem Zusammenhang auszuweiten.
8. Die besonders hohe finanzielle Belastung beim Zahnersatz und dem Spitalaufenthalt bringt ältere Menschen immer wieder in große und unnötige Schwierigkeiten. Wir fordern deshalb die Einführung des "tiers-payant" auch bei diesen Leistungen.
 9. Bei der Aufnahme eines Partners in ein Pflegeheim entstehen dem anderen Partner durch die Reduzierung seines Einkommens auf RMG-Niveau bei gleichbleibenden Festkosten unzumutbare Belastungen. Wir fordern deshalb in diesem Fall ein garantiertes Einkommen, welches das Niveau einer Hinterbliebenenrente erreicht.
 10. Im Bereich der Alterspflege fordern wir eine permanente Kontrolle der erbrachten Leistungen auf Qualitätssicherung im gesamten Pflegebereich.
 11. Die staatliche Beteiligung an der Pflegeversicherung, welche dieses Jahr gekürzt wurde (von 45% auf 40%), ist ab 2005 wieder auf das ursprüngliche Niveau zurückzuführen.
 12. Bei den Pflegeheimen soll der Hauptakzent unbedingt auf Funktionalität ausgerichtet sein. Auf unnötige Luxusausstattungen soll verzichtet werden. Eine Erhöhung der Anzahl an Pflegebetten sowie deren optimale regionale Aufteilung muss selbstverständlich garantiert sein.
 13. Um älteren Menschen möglichst lange Unabhängigkeit im eigenen Haushalt zu ermöglichen, fordern wir ein Wohnungsprogramm, das auch genügend integrierte Seniorenwohnungen in den verschiedensten Formen schafft, die zu einem angemessenen Mietzins zur Verfügung gestellt werden müssen.
 14. Der mentalen und praktischen Begleitung der Menschen vom aktiven in den inaktiven Lebensabschnitt kommt eine immer größere Bedeutung zu. Diese Begleitung muss deshalb möglichst effizient gestaltet werden und soll schon gegen Ende der Berufstätigkeit beginnen.

Nachruf an Jhang Deloos

„Düstere Ereignisse werfen ihre Schatten voraus“

Die Kunde vom Ableben von Jhang Deloos traf uns nicht völlig unerwartet, da wir um seinen schlechten Gesundheitszustand seit Jahren wussten. Und doch machte die Nachricht viele Kameraden und Freunde in Ettelbrück und darüber hinaus bestürzt und traurig.

Jean Deloos kam in Diekirch in einer Arbeiterfamilie auf die Welt am 28. März 1933. Nach der Schulzeit erlernte er das Handwerk des Fliesenlegers, das er ausübte bis sein Gesundheitszustand es nicht mehr zuließ. Danach nahm er die Pförtnerstelle im „Lycee technique“ in Ettelbrück an bis zu seiner Pensionierung. Schon früh fand er zur Gewerkschaft, (1. Januar 1958) erst LAV dann OGB♦L. Er sah die Gewerkschaft als Dienst an seinen Kollegen und Kameraden an und nicht als Eigennutz. So war er in seinem Syndikat maßgeblich an der Vorbereitung der Kollektivverträge beteiligt. Auch in der sozialistischen Arbeiterpartei, Sektion Ettelbrück, war er im Vorstand tätig und einer der aktivsten. Er hatte immer ein offenes Ohr und ein offenes Haus für seine Mitmenschen, besonders für die so genannten „kleinen Leute“. So war es nicht verwunderlich, dass er für seine Partei in den Gemeinderat gewählt wurde. Zusammen mit seinem Freund Henri Wolff vertrat er seine Partei im Gemeinderat der Stadt Ettelbrück vom 30. Januar 1976 bis zum 31. Dezember 1983. Er war ein oft unbequemer, aber immer fairer Kämpfer für die Rechte des kleinen Mannes. Das gleiche tat er im Vorstand des OGB♦L seiner Sektion Ettelbrück, wo er das Amt des Kassierers inne hatte.

Jean Deloos war verheiratet mit Marie-Augusta Schroeder allgemein bekannt als die „Gusty“, die ihm 2 Töchter schenkte. Er starb allzu früh am 10. März 2004, im Alter von 70 Jahren. Seine Familie verliert den treu sorgenden Gatten und liebevollen Vater. Ihnen gilt unser Mitgefühl und unsere Anteilnahme.

Die Sektion Ettelbrück hat ein wertvolles Mitglied und einen aufrichtigen Kameraden und Freund verloren. Wir werden sein Andenken stets in Ehren halten. „Jhang Du gëss nët vergiess!“

Der Präsident und der Vorstand
der OGB♦L Sektion Ettelbrück.

**Tombola du Grand Bal de l'Amitié
du 29 mai 2004 organisé à Larochette
par la section des immigrés du Nord
de l'OGB♦L**

N° 696	1 ^{er} prix
N° 257	2 ^e prix
N° 012	3 ^e prix
N° 342	4 ^e prix
N° 269	5 ^e prix
N° 170	6 ^e prix
N° 672	7 ^e prix
N° 242	8 ^e prix
N° 388	9 ^e prix
N° 293	10 ^e prix
N° 470	11 ^e prix

Les prix sont à retirer 4, rue d'Arlon
à Diekirch jusqu'au 2 septembre 2004
Tél. : 80 97 70 ou 021 190 773

OGB♦L-Sektioun Jonglënster

Ausflug den 11. September 2004

Départ 9.45 Auer zu Buerglënster um Parking

Moies Visite vum TRAIN 1900 a séngen Atelie'en am
Fond-de-Gras

Mëttegiessen am Café "Bei der Giedel"

Nomëttes Visite vum Musée des Mines zu Remélang

Oofschléissend Owendieessen am Café Dohm zu Buerglënster

Onkäschtebeitrag: 25.- Euro (Kanner bis 12 Joër si fräi)
Och Nët-Memberen vun der Jonglënster Sektioun sin
häerzlech wëllkomm, sie müssen allerdings eng
Partizipatioun vun 50.- Euro bezuelen.

Umeldungen beim

Arsène Schroeder

31, Cité im Thaelchen - L-6145 Junglinster - Tel: 78 84 57

Mike Hagen

9, rue de la Gare - L-6117 Junglinster - Tel: 78 88 61

OGB♦L-Sektioun Téiteng

**Summer- an Zeltfest
de 7. an 8. August 2004
op der Nic. Wilhemsplaz zu Téiteng**

mat Grilladen, Eisekuchen an Tombola

Samsdeg, 7. August

11.00 Auer: Ufank vum Summerfest
vun 14.00 Auer un Grilladen
20.00 Auer: Summerbal

Sonndeg, 8. August

11.00 Auer Apéro
12.00 Auer Mëttegiessen
(Kallefsbrëschtchen mat Geméis,
Dessert an Kaffi fir 11.-)

Umeldungen um Tel. 56 70 51 / 26 56 08 70 / 56 60 63



**Summerfest 2004
Norden**



Croisière Fluviale

Bateau réservé aux clients
de Voyages Flammang

du 24 au 28 septembre 2004

à bord du Rhône Princess*****



Lyon - Avignon - Arles - Viviers - Tain l'Hermitage - Vienne - Lyon

5 jours **549 €**/pers.
en cabine extérieure

La magie du Rhône Provençal

Ce prix comprend:
le voyage en autocar (aller/retour)
au départ de Luxembourg, la croisière en pension
complète, le logement en cabine double, l'animation,
la soirée de gala, le cocktail de bienvenue, l'assistance
de notre hôtesse à bord, les taxes portuaires.



Voyages ATOL



VOYAGES FLAMMANG

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

e-mail: dudelange@flammang.lu

Elections au Luxembourg Vote pour un Etat social fort !

Jean-Claude Reding
Secrétaire général



La bataille électorale a eu lieu. Plusieurs centaines de candidates et de candidats s'étaient présentés pour les élections du Parlement national et du Parlement européen. Nombreux sont les membres des divers partis à les avoir soutenus activement tout au long de la campagne électorale. Qu'ils soient remerciés pour leur engagement en faveur de la démocratie.

Parmi les candidates et candidats inscrits sur les diverses listes, il y avait des membres de l'OGB♦L. Plusieurs d'entre eux ont été élus sur les listes socialiste et écologiste. Je leur souhaite beaucoup de succès dans leurs nouvelles fonctions et suis convaincu que, dans leur engagement politique également, ils sauront rester fidèles à leurs idéaux syndicaux.

Je voudrais mettre tout particulièrement en exergue la candidature et l'élection de John Castegnaro. Les innombrables attaques et autres sous-entendus diffamateurs dont il a été la cible ne l'ont pas empêché de réaliser d'emblée un bon résultat. Se présenter aux élections, John Castegnaro ne l'a décidé qu'après mûre réflexion. Il a franchi ce pas avec la conviction de pouvoir, par ce geste, aider son parti, lequel - en cette époque de bouleversements et de remise en question des acquis sociaux des travailleurs - se doit, selon lui, de jouer un rôle majeur afin d'assurer la survie de notre Etat social et d'éviter qu'il ne soit la victime d'idéologies néolibérales ou de socio-démocrates qui - tels Tony Blair et Gerhard Schröder - sont passés des rangs socio-démocrates aux rangs technocratiques modernistes pour se révéler le cheval de Troie de l'idéologie néolibérale. C'est précisément aussi parce qu'il n'a pas fait mystère de ses convictions que John Castegnaro a suscité de telles levées de boucliers. Et c'est justement pour cela que son succès est important d'un point de vue syndical.

Par ailleurs, le message des électeurs est clair.

Ils ont renforcé la position du CSV de Jean-Claude Juncker et de François Biltgen, l'aile sociale du parti populaire conservateur.

Ils ont consolidé la position du LSAP, lequel - après avoir été sanctionné lors des dernières élections en raison d'une politique de modernisation technocratique et présomptueuse s'inscrivant dans la droite ligne d'un Blair et d'un Schröder - s'est souvenu de son rôle premier - de façon certes encore trop insuffisante aux yeux des électeurs - à savoir la défense des acquis sociaux des travailleurs et d'une politique de réforme de la société qui soit progressiste, solidaire et empreinte de justice sociale.

Ils ont consolidé la position des Verts, qui assument avec cohérence depuis des années leur rôle de force politique d'opposition, qui ont développé des alternatives concrètes à une économie de marché non respectueuse de l'environnement, purement orientée profit et anti-sociale, et qui ont intégré avec cohérence la dimension sociale à leurs initiatives en matière de politique environnementale.

Les électeurs ont donc voté pour les partis qui ont su défendre avec crédibilité, dans un monde en évolution, le modèle social luxembourgeois. Ce modèle, c'est la Tripartite, et plus encore. C'est un modèle de société dont les valeurs fondamentales ont pour noms justice sociale, solidarité, égalité des chances et respect de la dignité humaine. Dialogue social, tripartisme, etc., sont les moyens et les chemins pour atteindre ces objectifs.

Une grande majorité des Luxembourgeois soutient ces objectifs et ne comprend pas les idéologies individualistes et néolibérales prônées par le DP dans l'enseignement et l'économie - la preuve étant que même les initiatives positives en matière de politique sociale telle que la réforme des pensions, n'y ont rien changé.

Autre verdict des urnes : les partis populistes « à la ADR » ont eu le sort qu'ils méritaient. Des propositions simplistes et démagogues conjuguées à des idées de droite et d'extrême-droite ne sauraient obtenir de majorité au Luxembourg.

C'est pourquoi deux partis sortent perdants de ces élections : le DP et l'ADR.

En tant que syndicaliste, j'espère que cette aspiration des électeurs luxembourgeois vers la sécurité et la justice sociales sera comprise des responsables politiques et s'exprimera dans la composition et le programme du gouvernement.

Le modèle social luxembourgeois ne doit pas être sapé par des réformes dites structurelles, les inégalités sociales doivent être combattues et non étendues, l'égalité des chances et la justice sociale doivent s'imposer en leitmotiv dans tous les domaines de la politique sociétale. Le respect de la dignité humaine dans le monde du travail et dans la société doit être l'objectif à atteindre ; pour y parvenir, nous avons besoin de solides protections collectives et de meilleures possibilités de cogestion aussi et surtout dans le monde du travail. Pour ces raisons, les dimensions sociale et écologique ne sauraient être absentes des prochaines discussions de politique économique ni être soumises à des intérêts pécuniaires à court terme. La compétitivité n'est pas un but en soi et la richesse produite doit être répartie de façon équitable.

En tant que syndicaliste, je sais que tels sont également les souhaits de la grande majorité des frontaliers et des étrangers qui vivent et travaillent au Luxembourg. Leur vote massif en faveur de l'OGB♦L lors des élections sociales de novembre 2003 l'a pleinement démontré. Cet élément devrait lui aussi être pris en compte par le monde politique.

Ayons enfin toujours à l'esprit que le principal syndicat luxembourgeois n'a de comptes à rendre qu'à ses membres et qu'il défend en totale indépendance les intérêts des travailleurs.



John Castegnaro
Président

Vers des temps difficiles ?

La bataille électorale a eu lieu et les négociations de coalition entre le CSV et le LSAP viennent de commencer. Ces dernières correspondent aux attentes de l'OGB♦L, ce qui a par ailleurs été clairement confirmé par le Comité exécutif ainsi que par le Comité national du 8 juillet. Le Luxembourg a besoin d'une coalition gouvernementale forte, prête à défendre offensivement le modèle luxembourgeois, à le consolider et à l'améliorer partout là où la justice sociale l'exigerait. L'OGB♦L voit sa revendication d'autant plus confirmée alors qu'au cours de la soirée électorale même, tous les partis ont parlé de temps difficiles à venir contrairement au ton bien plus optimiste de la campagne électorale

Assumer sa responsabilité

Le nouveau gouvernement et sa majorité parlementaire seront sans aucun doute confrontés à des dossiers nationaux et internationaux difficiles. La mauvaise situation financière des caisses de maladie ou la nouvelle tentative de la Commission européenne de continuer à libéraliser et à déréglementer par le biais de ladite directive Bolkestein ne sont que deux exemples de dossiers en voie d'instance. En ce qui concerne ce dernier, le nouveau gouvernement doit opposer son veto à Bruxelles, car il est inadmissible que notre qualité de vie dans toutes ses formes soit sacrifiée au seul profit.

Prendre ses responsabilités dans des temps difficiles devrait être considéré comme défi et non comme fardeau. Des réflexions tactiques sont mal à propos : une action responsable face aux défis à venir et le respect des exigences légitimes des gens de ce pays doivent être les priorités.

La reprise économique souvent annoncée, quelque peu sensible maintenant, est malheureusement assombrie par les prix toujours augmentant du pétrole, par une plus forte inflation et un taux de chômage croissant. Le fait qu'une tranche indiciaire viendra déjà à échéance en novembre 2004, et non comme prévue au courant de 2005, pourrait prêter à l'optimisme; or, c'est un signe que la grande relance économique risque de se faire attendre.

Ainsi, il reste de prime importance d'affronter l'avenir avec optimisme et dans un esprit offensif. L'OGB♦L continuera à accompagner et à soutenir toute politique correcte tout comme il contestera les fausses décisions.

Arcelor

Grâce à leur structure commune dans le domaine de la sidérurgie, l'OGB♦L et le LCGB ont fait du bon travail dans l'intérêt du site sidérurgique luxembourgeois et de ses salariés, même si la fermeture du LDD-Dudelange n'a pas pu être évitée. Par contre, la réorganisation du temps de travail proposée par la direction a pu être écartée et le filet social a pu être tissé plus finement. Il n'y aura pas de licenciements, pas de suppression d'emplois, pas de politique d'outsourcing au détriment du personnel fixe, par contre, il y aura d'importants investissements dans les infrastructures existantes dans le but de garantir, dans les années à venir, une sidérurgie luxembourgeoise moderne et compétitive. Quel sera le nombre exact d'emplois supprimés, personne ne saura le dire à l'heure actuelle. C'est un fait que l'accord négocié par les syndicats avec l'Arcelor réduit largement cette suppression d'emplois et que, désormais, chaque poste doit être négocié individuellement. Il s'agit maintenant de mettre en pratique cet accord dans l'intérêt des salariés, ceci malgré l'opposition de quelques provocateurs au niveau de la direction. Ces derniers mois, les délégués du personnel de l'OGB♦L et de l'LCGB ont fait preuve d'un sens des responsabilités et d'une disponibilité aigus malgré des perturbations initiées par certaines centrales politiques. Ce même engagement sera de rigueur lors de la mise en pratique.

La responsabilité sociale des entreprises

Depuis des mois, un vent rude souffle en pleine figure des syndicats et de leurs délégués du personnel dans les entreprises. Certaines fédérations patronales, avec à leur tête la Fédération des artisans, ne ratent aucune occasion pour empoisonner le climat social : au niveau national par leurs attaques permanentes contre les presta-

tions des caisses de maladie et de pension, l'indexation automatique des salaires ou le droit au chômage, au niveau sectoriel ou dans les entreprises en traînant systématiquement en longueur les négociations des conventions collectives. C'est l'oeuvre de provocateurs sociaux, apparemment prêts à dégrader le dialogue social au point où aucune recherche commune de problèmes sectoriels ne sera plus possible. A quoi bon ?

Ceci vaut également au niveau entreprise pour la direction générale de la Luxair. Ce qui se passe dans cette grande entreprise d'importance nationale, frôle le scandale. Les arrangements trouvés en présence du Premier ministre sont remis en question antérieurement. Le droit de cogestion est violé en permanence, l'information et la consultation sont considérées comme un mal nécessaire et réduites à un strict minimum. Ainsi, avant même la conclusion d'accords définitifs, la restructuration se fait sur le dos de salariés.

La loi sur la cogestion date du 6 mai 1974, est donc vieille de 30 ans et doit être réformée. La direction générale de la Luxair devrait au fond savoir comment fonctionne la cogestion au Grand-Duché et par conséquent respecter les règles du jeu. L'OGB♦L ne se laissera pas faire et saura se défendre.

Bonnes vacances !

Les négociations de coalition ne changent rien au fait que la période des vacances a commencé. Vacances scolaires, examens de fin d'études, fermetures annuelles et les prévisions météorologiques sont ces semaines-ci des priorités pour bien du monde. Pourquoi pas, car celui qui travaille a également le droit de se reposer !

Pour des centaines de jeunes gens débute-ra à la fin des vacances la recherche (espérons-la positive) d'emploi. Pour l'OGB♦L, ce seront les préparatifs pour le Congrès national de fin novembre qui entreront dans leur phase finale.

En attendant, nous souhaitons à toutes et à tous de bonnes vacances.



Les immigrés de OGB♦L sont un vivier plein d'avenir

L'assemblée générale annuelle du Département des immigrés de l'OGB♦L s'est déroulée le samedi, 12 juin 2004 dans les locaux de la Chambre du Travail à Remich.

Ont participé à cette réunion 47 délégués en représentation des 6 comités régionaux. C'est l'assemblée générale qui a eu le plus de participant(e)s des dernières 10 années.

Les participants ont approuvé le rapport d'activités de 2003/2004. Ce rapport couvre une période très riche d'évènements et qui, du point de vue syndical, a vu lors des élections sociales de 2003 une victoire très significative de l'OGB♦L.

Cette période comprend également le plus grand élargissement de l'Union européenne qui depuis le 1^{er} mai 2004 compte 25 pays membres.

...

Le Département des immigrés considère que pendant cette période il y a eu des avancées significatives au niveau politique et social et que grâce à l'OGB♦L nous avons pu défendre les acquis sociaux et, en particulier, l'indice qui reste un acquis social majeur, malgré toutes les invectives patronales.

Mais,

Le Département a également constaté :

- ♦ une aggravation de la précarité au travail par le biais de l'augmentation des contrats à durée déterminée, du travail intérimaire, qui est faite sans le moindre respect de la législation existante ;
- ♦ plus de flexibilité au travail par l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, du travail de nuit et les samedis;
- ♦ des exigences en matière de nationalité pour accéder à certains postes de la fonction publique (ouvriers des Ponts et Chaussées), qui ne sont pas conformes avec le droit, ni la jurisprudence communautaire;
- ♦ une pénurie croissante de logements sociaux;
- ♦ un échec scolaire qui atteint surtout les familles défavorisées et, en particulier, les enfants des immigrés;
- ♦ une augmentation des attaques patronales contre les droits des délégués du personnel et une conséquente fragilisation pratique de leurs compétences

Le Département s'est prononcé en faveur de la construction de logements sociaux et à des prix abordables, pour la réforme des lois de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers.

Il s'agit de garantir à tous les citoyens de ce pays une société plus juste et équitable.

Tous ceux et toutes celles qui résident et travaillent au Grand-Duché doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes garanties sans discriminations.

Les délégués ont suivi attentivement l'exposé de Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGB♦L, sur l'avenir du Département des immigrés dans le cadre du prochain congrès national de l'OGB♦L. Les points principaux furent : l'importance d'une participation accrue de tous les militants, le positionnement de l'OGB♦L face au futur gouvernement et au patronat, les réformes des lois du travail qui n'ont pas été faites par la coalition CSV/DP, le projet de directive européenne Bolkestein...

Il s'agit de garantir la justice sociale et le plein emploi, de lutter contre les discriminations et de maintenir la cohésion et la solidarité sociale entre tous les salariés et retraités, entre résidents et frontaliers.

Suite au renouvellement d'une partie du comité exécutif du Département des immigrés, la nouvelle équipe est constituée de la façon suivante :

Président : Ademar RODRIGUES; 1^{er} vice-président : Joaquim FARIA DA COSTA; 2^e vice-président : Jorge MENDES COSTA ; secrétaire central : Eduardo DIAS ; secrétaire-adjoint : Joni FERREIRA PORTUGAL et trésorier : Acácio PINHEIRO

Gérer l'immigration et l'asile en développant une politique nouvelle

Les négociations entre le CSV et le LSAP vont sans doute déboucher sur un programme gouvernemental pour les 5 années à venir.

Dans ce contexte, l'ASTI, la CARITAS, le CLAE, le LCGB, l'OGB♦L et le SeSoPi ont fait parvenir un document commun au formateur et aux deux partis politiques dans lequel ils font part de leurs propositions pour donner corps à une politique d'immigration et d'intégration volontariste. Il y est question notamment d'actualiser la législation sur l'entrée et le séjour des étrangers de même qu'une accélération de la procédure d'asile respectueuse des droits et garanties des demandeurs d'asile.

Communiqué par l'ASTI, la CARITAS, le CLAE, le LCGB, l'OGB♦L et le SeSoPi



Photo : archives

"O Mundo do Trabalho"

TODOS OS SABADOS
entre as 9h30 e as 10h00

na **RADIO LATINA**
101.2 e 103.1 FM

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

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

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

Ouça a



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

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

Pode colocar as suas questões através do telefone **54 94 18**
ou escreva para **Radio Amizade**
Programa "Os Vossos Direitos"
1, rue de l'Eau L-4130 ESCH/ALZETTE

Walibi

L O R R A I N E

Nouvelle
Zone Enfants

www.walibi.com

 **OGB•L**

DEPOT-VENTE DE BILLETS A PRIX COMITES D'ENTREPRISES

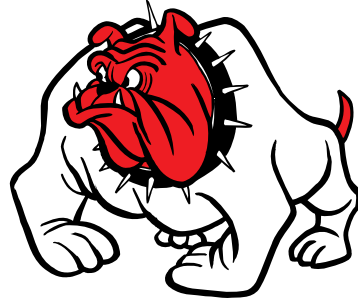
Chaque jeudi de 16h00 à 18h00 à la section des frontaliers français de l'OGB•L
64, rue Maréchal Foch - 57390 AUDUN-LE-TICHE

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

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



Chienne de Vie



PREJUDICE AU RABAIS !

Madame X a été licenciée avec préavis légal de quatre mois dans le courant de l'année 2001. Suite à sa demande de motifs gisant à la base de son licenciement, l'employeur lui a notifié ces derniers. La rupture du contrat de travail a ensuite été contestée du fait que la motivation ne renfermait pas les critères de précision exigés par la législation actuelle.

Le litige a été porté devant les juridictions du travail. Le tribunal du travail (section employés privés) a reconnu le licenciement de Madame X comme abusif et a alloué un montant de près de 4.000 euros pour préjudices moral et matériel.

L'employeur a relevé formellement appel contre ce jugement.

Il y a quelques semaines, la Cour d'appel, 8^e Chambre de la Cour supérieure de justice a rendu son arrêt dans le cadre de ce litige.

Le principe du licenciement abusif a été confirmé pour imprécision des motifs. Cependant, le préjudice moral et matériel subi par Madame X a été restreint de près de 4.000 Euros à moins de 1.500 Euros.

Il a donc été alloué à Madame X, âgée de plus de 55 ans au moment de la rupture de son contrat de travail, moins de 1.500 Euros pour avoir été licenciée abusivement.

Vous conviendrez que jeter un salarié à ce prix là, « ça ne coûte pas cher ». Surtout que cette personne d'un âge avancé, a été licenciée pour des motifs imprécis et incohérents au bout de plus de cinq années d'ancienneté et qu'il lui sera quasiment impossible voire illusoire de retrouver un nouvel emploi.

Résumons, vous êtes licencié abusivement, vous êtes d'un âge mûr, vous vous retrouvez au chômage à 57,4 % de votre salaire, il vous sera impossible de retrouver un nouvel

emploi et vous risquez de vous retrouver très vite dans une situation financière très précaire, alors que la « loi » vous a donné raison et on vous alloue comme préjudice moral et matériel « des queues de cerises ».

Je pense qu'un licenciement abusif doit être sanctionné sévèrement et la seule façon radicale d'éviter qu'un employeur ne récidive, c'est de lui rappeler par l'intermédiaire d'un jugement que le montant des dommages et intérêts peut être aussi abusif que son licenciement.

Dans le cas qui nous préoccupe comme dans beaucoup d'autres cas, le montant alloué pour préjudice moral et matériel n'est pas digne d'un Etat de droit et encore moins d'une démocratie moderne.

Mais, peut-être suffit-il d'être pilote de ligne et avoir intensivement médiatisé son licenciement pour que justice soit faite ?

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'abréger les textes.

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

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

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

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz



LE MOT MYSTÉRIEUX

RAYURES	▼	BIFTECK	▼	CIGARETTE	▼	ONÉREUSE	▼	PÉRIODE
MONUMENT ANCIEN		CABOULOT		LAIZE		FORME MUSICALE ESPAGNOLE		
▶		▼		▼		▼		▼
IL SERT À BOIRE	▶			▼				
FROMAGE				▼				
▶				VENTILE	▶			
				AIX OU SEIN				
PREMIER	▶		NATUREL	▶▼				
COMPÈRE-LORIOT			ANNEAUX DES AVIRONS					GRAVE
▶			▼	▼			EXTÉNUA	▼
DÉPARTEMENT	▶				EXCEPTÉ	▼	▼	
HARDIS					COMPLEXE	▼	▼	
▶				CAPITALE AFRICAINE	▼	VILLE DE CHALDÉE	▶	
						SOUS MI		
LOURDE	SUCERAI	▶	▼	▼		▼		
	EAU-DE-VIE		▼					
▶	▼			▼			COULEUR	
COLLECTÉ	▶	▼				AVANT LUI	▶▼	
MOT DE CAPRICIEUX		▼				INTERJECTION		
▶		PORTE-GLAIVES	▶	▼		▼		▼
PARTICULE	▶		FILET	▶				▼

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 septembre 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.

IV/54 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

05/2004 - Solution : GUICHETIER

Dominique Le Nevanen, Dudelage (L), 1^{er} prix
 Banaskiewicz Cedric, Ottange (F), 2^e prix
 Luc Paquin, Martelage (B), 3^e prix

10

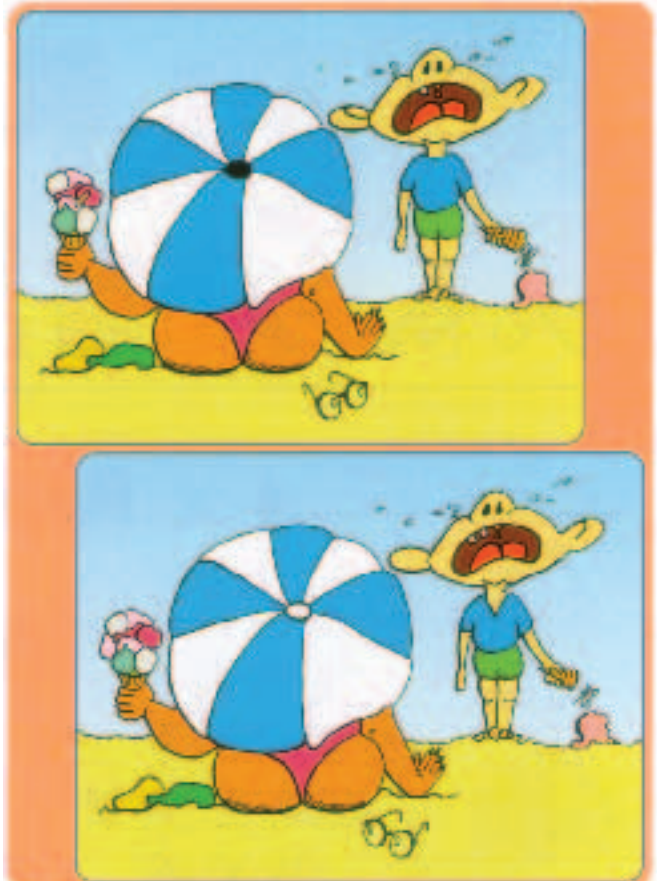
ERREURS
 FEHLER
 DIFFERENCES
 DIFERENCIAS

Découvrez les 10 différences qui existent entre les deux dessins

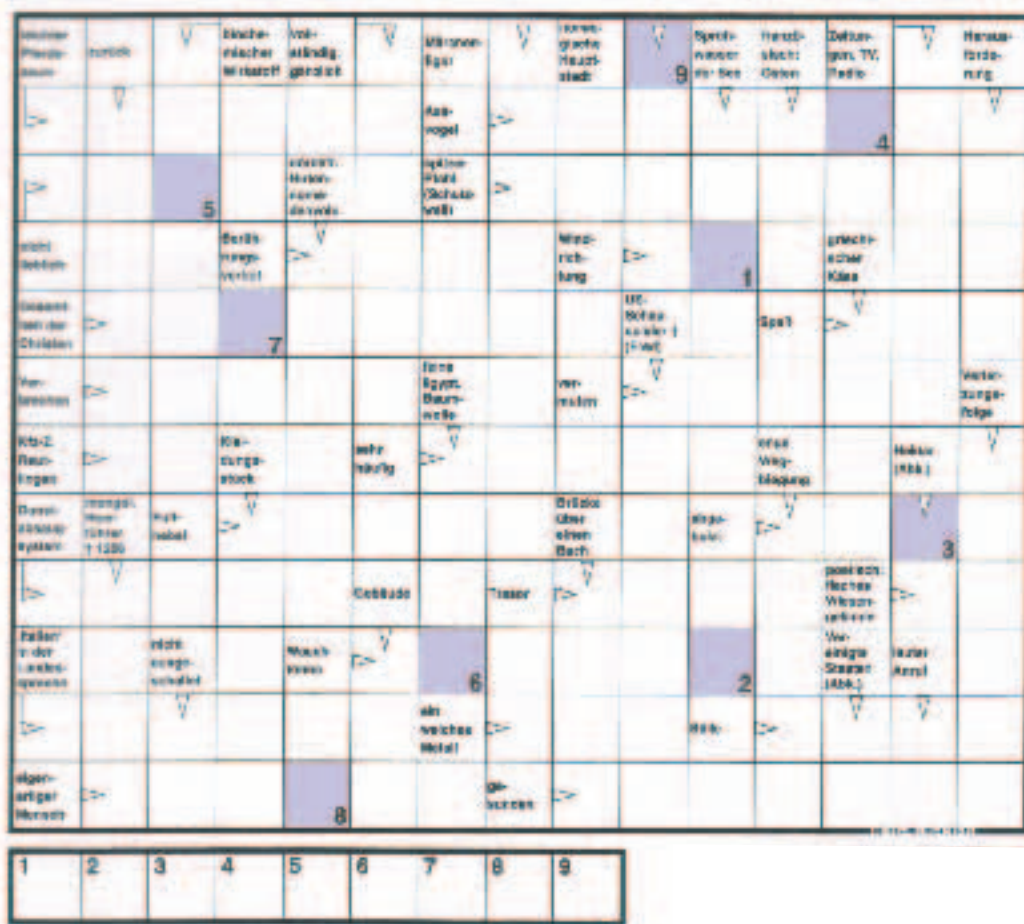
Tell the 10 differences between the two drawings

Encuentre las 10 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 10 Punkten. Welche ?



KREUZWORTRÄTSEL



Die Buchstaben der Felder 1 bis 9 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

1. Preis: I großer elektrischer Grill
2. Preis: I kleiner elektrischer Grill
3. Preis: I 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. September 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.

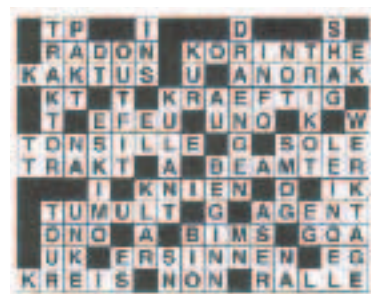
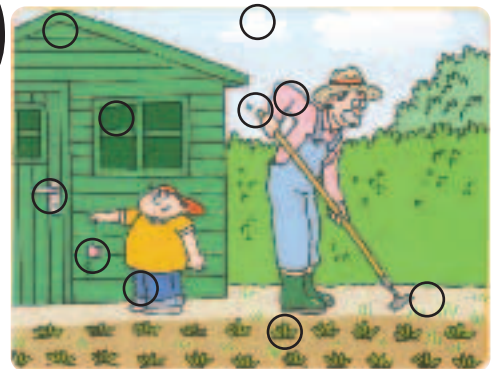
Auflösung und Namen der drei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

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

ERREURS
 FEHLER
 DIFFERENCES
 DIFERENCIAS

10

SOLUTION
 AUFLÖSUNG
 ANSWER
 SOLUCIÓN



05/2004 Lösung Kreuzworträtsel: HEIDE

Loris Fiorgarini, Berchem
Marcello Galli, Esch/Alzette
Schäler Armand, Merscheid

1. Preis
2. Preis
3. Preis



PERMANENCES



BASCHARAGE - L-4940 - 143, av. de Luxembourg

Tél./Fax: 26 50 27 74

Responsable : Marcel Haan
sur rendez-vous

DIFFERDANGE - L-4620 - 4, rue E. Mark

Tél.: 58 82 86 - Fax: 58 34 56 - regionale.differdange@ogb-l.lu

Responsable : Gérard Müller

Mardi : 9.00 - 12.00 hrs - Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Jeudi : 15.00 - 18.00 hrs

DUDELANGE - L-3441 - 31, av. G.D. Charlotte

Tél.: 51 50 05-1 - Fax: 51 50 05-29 - regionale.dudelange@ogb-l.lu

Responsables : Romain Clees, René Manderscheid

Lundi, mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ESCH/ALZETTE - L-4002 - 60, bd J.F. Kennedy

Tél.: 54 05 45-1 - Fax: 54 16 20 - regionale.esch@ogb-l.lu

Responsables : Anne-Marie Antinori, Robert Molitor, Yasmine Lorang

Lundi : 14.00 - 17.00 hrs

Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ETTELBRUCK - L-9052 - 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 - Fax: 81 97 13 - regionale.ettelbruck@ogb-l.lu

Responsable : Frank Arndt

Lundi : 9.00 - 11.45 hrs (sur rdv)

Mardi : 8.00 - 11.45 / 13.00 - 16.00 hrs

Mercredi : 13.00 - 17.00 hrs (sur rdv)

Jeudi : 8.00 - 11.00 hrs

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

Responsable : Romain Clees

Mercredi : 15.00 - 18.00 hrs

KAYL - L-3650 - 7, Grand-rue - Tél.: 56 32 63

Responsable : Raymond Kauffmann

Mardi : 19.00 - 21.00 hrs

LUXEMBOURG - L-1490 - 19, rue d'Epemay

Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - regionale.luxembourg@ogb-l.lu

Responsables : Carlos Pereira, Eduardo Dias, Jeff Medvescek, Viviane Jeblick

Mardi, jeudi : 9.00 - 12.00 / 14.00 - 17.30 hrs

RODANGE - L-4818 - 72, av. Dr Gaasch

Tél.: 50 73 86 - Fax: 50 44 81 - regionale.rodange@ogb-l.lu

Responsables : Yvon Moinet, Gérard Müller

Mardi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Mercredi : 9.00 - 12.00 hrs

WILTZ - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70

Responsable : Frank Arndt

Vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

PERMANENZE IN ITALIANO



DIFFERDANGE - Maison Syndicale - Tél.: 58 82 86

Martedì : 14.00 - 17.30

DUDELANGE - 31, av. G.D. Charlotte - Tél.: 51 50 05-22

Giovedì : 14.00 - 17.30

ESCH/ALZETTE - 60, bld Kennedy - Tél.: 54 05 45-236

Mercoledì : 9.00 - 11.30 - Venerdì : 14.30 - 17.30

ETTELBRUCK - 6, rue Prince Jean - Tél.: 81 90 01-1

Giovedì : 14.30 - 18.00

LUSSEMBURGO - 19, rue d'Epemay - Tél.: 49 60 05-205

Lunedì : 14.30 - 17.30 - Giovedì : 9.00 - 11.30

WILTZ - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70

Martedì : 14.30 - 18.00

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

PERMANENCES SPÉCIALES



OGB•L / ACAL

Bertrange/Helfent - L-8080 - 38, route de Longwy

Tél.: 26 02 14-1 - Fax: 26 02 14-33 - acal@ogb-l.lu



SBA SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES

L-1490 Luxembourg - 19, rue d'Epemay

Tél.: 26 49 69-0 - Fax: 26 49 69-433 - ogblsba@pt.lu



CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES

EURES PED

Yvon Moinet à Rodange et à Arlon

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat

Romain Clees à Dudelange et à Grevenmacher



SYNDICAT BÂTIMENT - PERMANENCIAS "CONSTRUÇÃO"

Ettelbruck - L-9052 - 6, rue Prince Jean - Tél. 81 90 01-1

Jeudi (Quinta-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

Wiltz - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél. 95 72 70

Mardi (Terça-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)



DÉPARTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Mercredi : permanence téléphonique au tél. 26 84 56 45

8.00 - 12.00 / 14.00 - 18.00 hrs

FRONTALIERS



FRONTALIERS FRANÇAIS

Audun-le-Tiche - F-57390 - 64, rue Maréchal Foch - BP 41

Tél.: (+33) (0)3 82 50 32 50 - Fax: (+33) (0)3 82 50 32 53

ogbl@wanadoo.fr

Mardi : 14.00 - 18.00 hrs

Jeudi : 16.00 - 18.00 hrs

Vendredi : 14.00 - 18.00 hrs (sur rdv)

Thionville - F-57100 - 8, rue du Cygne

(Bureau de l'union locale CGT)

Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90

Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Volmerange-les-Mines - F-57330 - 2, rue des Ecoles

Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51

Lundi, Jeudi : 15.30 - 17.00 hrs



FRONTALIERS BELGES

Arlon - B-6700 - 80, rue des Martyrs (FGTB)

Tél.: (+32) 63 23 00 50 - Fax: (+32) 63 22 64 32

Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

Athus - B-6791 - 16A, rue des Usines (FGTB)

Tél.: (GSM) 0032 0477 26 88 89

Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - 22, rue Louis Libert (FGTB)

Tél.: (+32) 04-384 81 52

les 1^{er} et 3^{ème} lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

Bastogne - B-6600 - 8a, rue des Brasseurs (FGTB)

Tél.: (+32) 61 21 19 87

Samedi : 09.00 - 12.00 hrs



DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Bettingen - D-54646 - Burgweg 10

Wolfgang Schnarrbach

Tél.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61

W.Schnarrbach@t-online.de