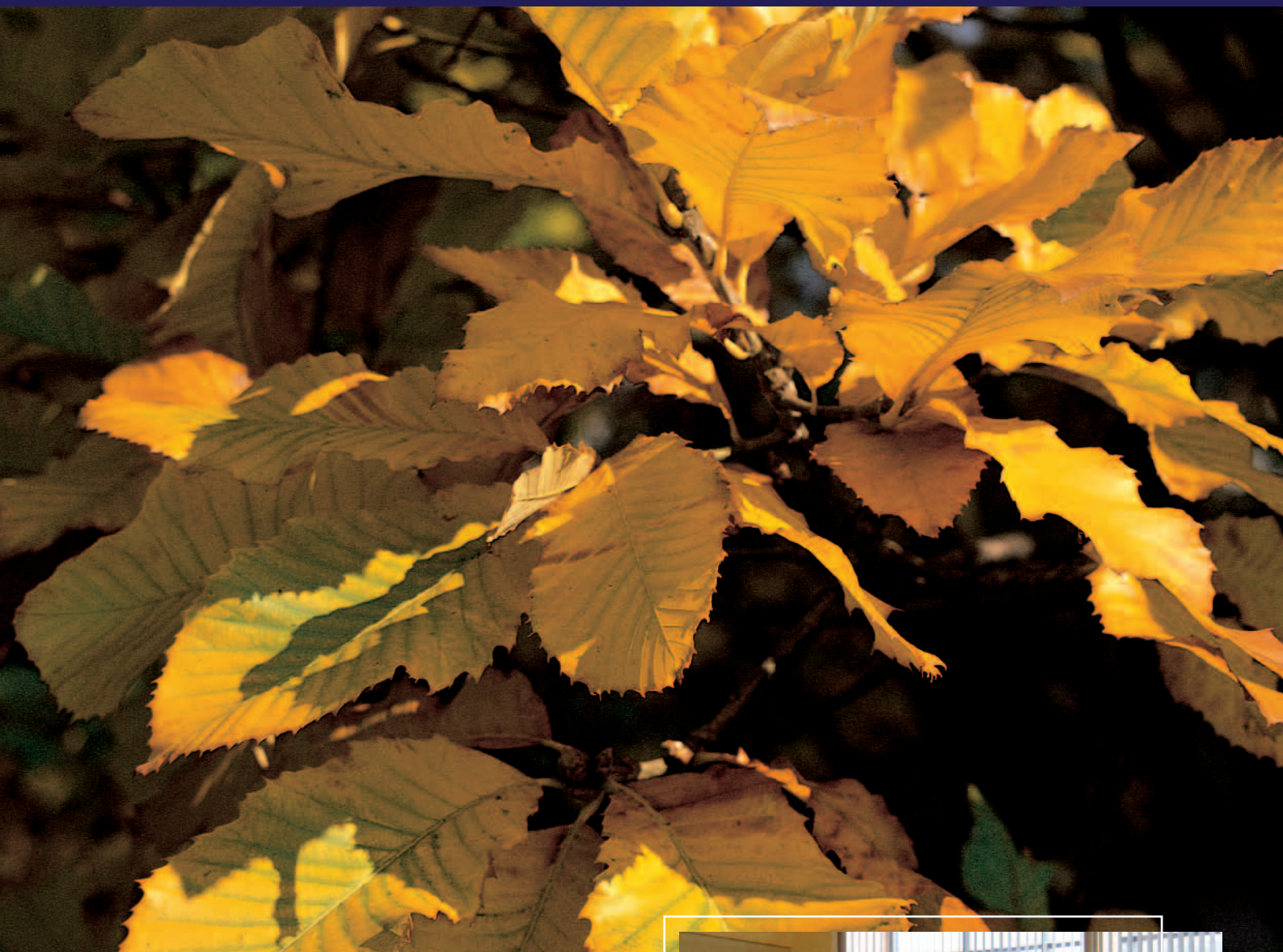




aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - September 2004 - N°9



Die Regierungserklärung und die Entwicklung des Sozialdialogs im Mittelpunkt

(Seite 11)



Rentrée syndicale

(page 6)

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Schonfrist?

6



Rentrée syndicale

L'OGB♦L ne donnera pas 100 jours de grâce au nouveau gouvernement

8



Positionspapier des Nationalvorstands

Situation in der Kranken- und Pensionsversicherung

11



Point de vue

Die Regierungserklärung und die Entwicklung des Sozialdialogs im Mittelpunkt

14



Charte UEL, OGB♦L et LCGB

Egalité des chances et accès à l'emploi des personnes handicapées

15



Erster Meinungsaustausch

Unterredung mit dem neuen Gesundheits- und Sozialminister

23



5./XXX. Congrès / Kongress

Ordre du jour / Tagesordnung

25



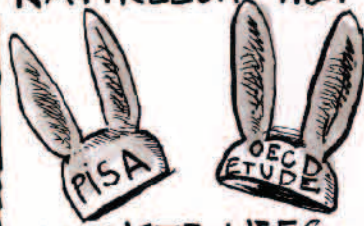
Du nouveau dans les entreprises

(e.a. piquets de protestation dans le secteur bancaire, conventions collectives devant l'ONC, ...)

DE SUMMER AS ERIWWER. RENTRÉE AS UGESOT...

GEESTE GÄR AN D' SCHOUL? FROEN SE ALL...

NATIRLECH NET



WANNSTE WEES, WAT DECH ERWAART

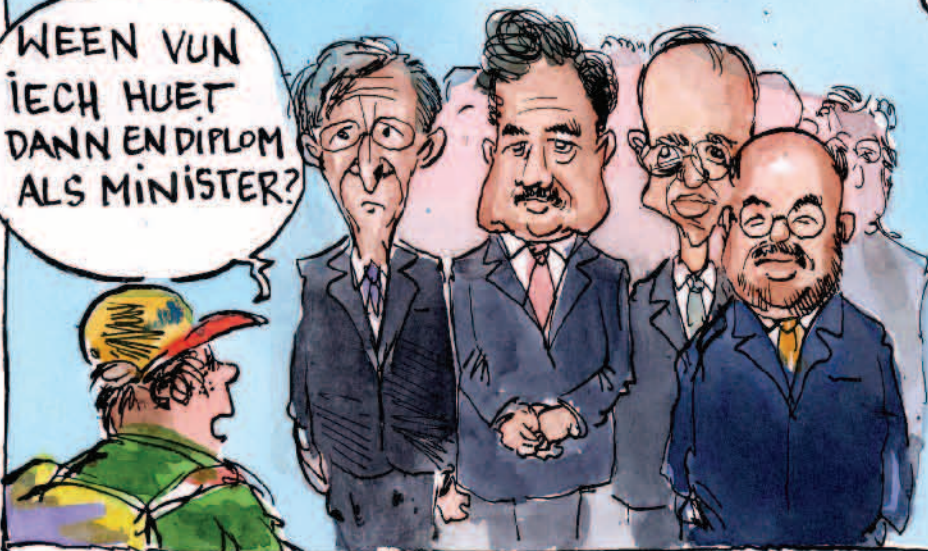


BEROUEGEND AS, DAS MER NET MEI SCHLECHT KENNE GIN!

... AN DER POLITIK AS ET NET BESSER

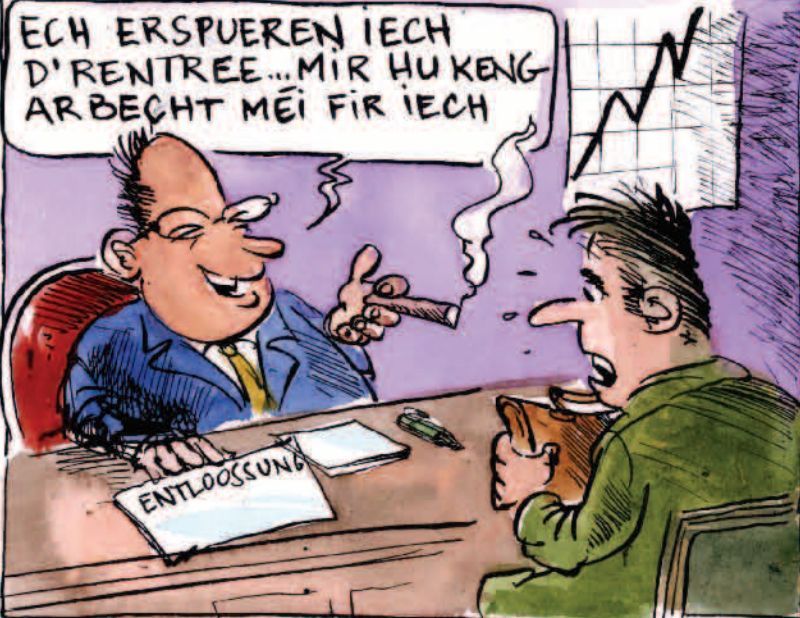
EHH... ECH HU JUST DAT HEI!

WEEN VUN IECH HUET DANN EN DIPLOM ALS MINISTER?



SOZIALRENTRÉE: DO AS ARBECHT UGESOT... VILL ARBECHT!

ECH ERSPUEREN IECH D' RENTREE... MIR HU KENG ARBECHT MEI FIR IECH



VILL ARBECHT... JO FIR MENG GEWERKSCHAFT



AUNNEIDER

Schonfrist?

Die OGB♦L-Gremien, einschließlich des Nationalvorstandes, haben Anfang August und im September anlässlich der Sozialrentree eine Analyse des Regierungsprogramms von CSV und LSAP vorgenommen. Das Resultat war unbefriedigend weil dieses Programm und die diesbezügliche Rede des Staatsministers vage und nicht innovativ sind. Die objektive Analyse und ihre ersten Schlussfolgerungen wurden einstimmig durchgeführt und gefasst. Der OGB♦L erwartet nun, dass in den Gesprächen mit der neuen Regierung am 19. Oktober und mit den einzelnen Ressortministern in die Tiefe diskutiert werden kann. Unsere Erwartungen sind hoch; die Verantwortung dieser Minister groß.

Unabhängig und verantwortungsbewusst

Der OGB♦L stellt weder Blankoschecks aus, noch leitet ihn blindes Vertrauen in jene, die dazu berufen sind, unser Land in den kommenden fünf Jahren zu regieren. Kritisch, aber objektiv, vorsichtig aber erwartungsvoll und konsensbereit, das sind die Leitlinien welche die OGB♦L-Politik bestimmen. So halten wir es seit über 25 Jahren, so wird es auch in Zukunft sein. Diese kritische Unabhängigkeit verbunden mit dem Willen, Verantwortung zu übernehmen und konsequent die Interessen der arbeitenden Menschen zu vertreten und zu verteidigen, macht die Glaubwürdigkeit und den Erfolg des OGB♦L aus.

Kontinuität?

Der OGB♦L stellte vor und direkt nach den Wahlen klar, dass eine parlamentarische Mehrheit und eine Regierung

gefordert sind, die bereit sind die soziale Kontinuität und die Dialogbereitschaft in den hierfür bestehenden Institutionen (Tripartite, WSR) und Gremien weiterzuführen und auszubauen.

Die neue Regierung und ihre Mehrheit haben dies bestätigt, aber gleichzeitig mit dem Beschluss die Finanzierung der so genannten "Mammerent" über die Pensionskassen zu tätigen, statt wie bisher über den Staatshaushalt, Unruhe gestiftet. Der OGB♦L, alle anderen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen lehnen dieses Vorhaben ab. Somit wird es zum Knackpunkt und zu einer Frage der Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit. Da der Widerstand groß ist, der Staatshaushalt 2003 statt dem erwarteten Defizit nun einen Überschuss aufweist und für 2004, vielleicht sogar 2005, Optimismus angesagt bleibt, könnte es sein, dass der Staatsminister - der uns die Sache eingebrockt hat - es sich anders überlegt. Er täte gut daran dies zu tun, weil die zukünftige und notwendige Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern unnötigerweise darunter zu leiden hätte und erschwert würde.

Schwere Zeiten?

Wir haben in den letzten Monaten immer wieder darauf hingewiesen, dass die Zeiten schwerer werden. Die ausbleibende wirtschaftliche Ankurbelung, der permanente Druck des EU-Währungs- und Stabilitätspakts auf die nationalen Politiken und damit die Einengung des finanziellen und politischen Spielraums sind eine Tatsache. Eine andere ist jene, dass das Patronat verstärkt den Aufstand probt und bewusst Kollektivvertragsverhandlungen verhindert, verschleppt, Null- oder Minusergebnisse durchsetzen will. Und der soziale Frieden? Man kann doch in Luxemburg nicht ungestraft die für Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Vergangenheit erfolgreiche



John Castegnaro
Präsident

kontinuierliche Kollektivvertragspolitik in Frage stellen. Auch die Tatsache, dass immer mehr Betriebe mit Delokalisierungsparolen Druck ausüben wollen verbessert das Klima nicht. Damit wird die begonnene Debatte über die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zur Farce. Sozialer Frieden, eine zufriedene Belegschaft mit korrektem Einkommen und einer hohen sozialen Absicherung sind Garant für Produktivität, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit. Darum sollte nicht mit dem Feuer gespielt werden, denn allzu schnell entsteht ein nur schwer einzudämmender Flächenbrand mit all seinen negativen Konsequenzen.

Schwere und schwierigere Zeiten wurden in Luxemburg immer gemeinsam angegangen. Entsprechend dem "Luxemburger Modell" wurde dann, im Interesse aller Beteiligten, nach Lösungen gesucht oder es wurde wenigstens versucht die Auswirkungen einzuschränken. Sollte dies sich ändern?

Erwartungsdruck

Der OGB-L-Nationalvorstand hat eine ganze Reihe von Punkten und Maßnahmen zurückbehalten, die sofort von der Regierung anzupacken sind: am dringendsten ist die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die wieder am anwachsen ist. Sie muss die absolute Priorität behalten, bei ihr gibt es keine Schonfrist. Dazu gehören aber auch: die Situation in den Krankenkassen; der Staatshaushalt 2005 und die Akzente, die davon ausgehen müssen; die Anpassung der Renten, des Mindestlohnes und des RMG; die Anpassung der Steuertabelle und anderer Sozialmaßnahmen. Aber vor allem brauchen wir Klarheit in Sachen Finanzierung der "Mammerent". Ein weiteres wichtiges Thema unter vielen anderen ist die Vorbereitung des Referendums über die EU-Verfassung. Zugesagt war eine breite Diskussion und Konsultation der Gewerkschaften, der Arbeitgeberorganisationen, der politischen Parteien,

ja der gesamten Zivilgesellschaft, um darüber zu befinden, wann und wie diese für die EU - aber ganz besonders für die Menschen in der EU - wichtige Urabstimmung stattfinden würde. Und schon wieder prescht der Staatsminister einseitig nach vorne und deutet an, das Referendum könnte zusammen mit den Gemeindewahlen im Oktober 2005 organisiert werden. Der OGB-L lehnt diese Methode ab; sie steht im Widerspruch zu den Aussagen des Staatsministers im August. Genauso lehnen wir eine Vermischung von Gemeindewahlen und EU-Verfassung ab, weil dabei entweder die Bedeutung der einen oder der anderen, oder gar beider Volksbefragungen, herunter gespielt würde. Die Urabstimmung über die erste EU-Verfassung ist so bedeutend, dass jede Vermischung - möglicherweise sogar aus parteipolitischen Überlegungen, was noch dramatischer wäre - die große Bedeutung und Verantwortung für unsere und zukünftige Generationen auf einen "fait divers" reduzieren würde.

Das kann und darf nicht sein!



Rentrée syndicale de l'OGB♦L

L'OGB♦L ne donnera pas cent jours de grâce au Gouvernement

par Jean-Marie Denninger (La Voix)

Quadrupartite, assemblée générale de l'Union des caisses de maladie pour faire face au déficit: trop de rendez-vous sociaux importants tombent avant le 16 novembre pour que l'OGB♦L puisse accorder les traditionnels cent jours de grâce au nouveau gouvernement. Il compte le juger sur ses actes.

Le syndicat OGB♦L donne une chance au nouveau gouvernement en attendant des précisions sur bon nombre de points de son programme, mais se déclare irrité par la dérive patronale à réclamer de plus en plus fortement l'abandon de certains acquis sociaux. Voilà qui ressort de la conférence de presse donnée par la direction de l'OGB♦L au lendemain de son Comité national des délégués réuni pour la rentrée sociale.

Patronat d'abord. Les prises de position se multiplient en faveur d'une certaine dérégulation du travail ou pour demander que la politique salariale aille moins vite que les gains de productivité afin de favoriser des investissements qui généreront des emplois. "Le problème, c'est que dans les années 90, cela c'est passé comme ça, mais l'argent libéré n'a servi qu'à la spéculation boursière" commente Jean-Claude Reding, secrétaire général du syndicat qui succédera à John Castegnaro à la présidence lors du congrès prévu les 26 et 27 novembre.

Reste que la continuité de la politique tarifaire constitue, aux yeux de Jean-Claude Reding, un pilier de la paix sociale à côté de l'indexation automatique des salaires et de l'ajustement périodique du salaire social minimum. Or, les négociations de renouvellement de convention

collective sont très difficiles dans le secteur bancaire, avec une nouvelle rencontre devant l'Office national de conciliation. Et les négociations vont suivre dans d'autres secteurs comme la construction. "Nous verrons bien là s'il s'agit d'une stratégie globale du patronat. Mais cela signifierait qu'il met en cause la continuité de la politique salariale. Cela deviendrait alors un problème pour le site économique luxembourgeois", prévient Jean-Claude Reding.

Gouvernement ensuite. Le leader syndical trouve le programme de gouvernement parfois très précis, parfois trop vague, "n'engageant à rien et sans vision sur le développement du pays".

Exemples ? Le projet de directive Bolkestein sur la libéralisation de certains services publics: "Pendant la campagne électorale, Jean-Claude



Juncker s'était exprimé contre. Mais maintenant, on s'interroge", comme Jean-Claude Reding qui souhaiterait voir un vrai débat au niveau national avant que le Grand-Duché ne se retrouve devant le fait accompli bruxellois.

L'Education nationale? "Il va falloir mettre du contenu sur les concepts", comme ceux de l'autonomie des lycées, la position des parents, la révision des programmes.

Mais quoi qu'il en soit, en raison d'un agenda très serré, l'OGB♦L ne compte pas donner un délai de cent jours de grâce au gouvernement. Trop d'échéances importantes tombent dans cette période. Et elles ont trait à la sécurité sociale. Une quadripartite le 13 octobre, l'assemblée générale de l'Union des caisses de maladie le 10 novembre avec l'obligation de combler le déficit annoncé de 100 millions d'euros. A quoi s'ajoute la volonté du gouvernement de financer le forfait d'éducation par les caisses de pension. L'OGB♦L entreprend l'initiative de créer une plate-forme des opposants.

Directive "Bolkestein" concernant la libéralisation des services : l'OGB♦L demande le débat au Parlement, au Conseil Social et Economique, avec les organisations environnementales et de protection du consommateur.

Pacte de stabilité :

sa réforme concerne directement la politique budgétaire des pays-membres de l'UE. Les propositions de la Commission devraient dès lors être discutées au sein du Conseil Economique et Social.

Directive européenne sur le temps de travail :

comme elle aura des répercussions directes sur la discussion sur le temps de travail au Luxembourg, elle devra faire l'objet d'une concertation préalable dans notre pays avant son vote définitif.

Grande Région:

dans l'accord de coalition, la Grande Région figure sous les seuls chapitres Tourisme et Culture sans égard à son important rôle en termes d'économie et d'emploi.

Les trois piliers de la politique tarifaire :

- ♦ l'indexation automatique des salaires
- ♦ le salaire social minimum qui doit être adapté régulièrement à l'évolution des traitements et salaires
- ♦ la politique tarifaire décentralisée qui prend en compte la situation économique de l'entreprise pour laquelle la convention collective est conclue





OGB♦L Nationalvorstand

Situation in der Kranken- und Pensionsversicherung

Anlässlich seiner Sozialreintree vom 13. September und im Vorfeld der Krankenkassenquadrupartite vom 13. Oktober respektive der Generalversammlung der Krankenkassenunion vom November 2004, befasste sich der Nationalvorstand des OGB♦L mit der Situation in der Kranken- und Pensionsversicherung.

1. Krankenkassen

Der Nationalvorstand stellt fest, dass alle Parameter auf ein globales Defizit von rund 70-80 Millionen Euro Ende 2005 hinweisen. Der OGB♦L verlangt daher, die Gesamtsituation der Krankenkassen einer Revision zu unterziehen und alle Probleme, die in den letzten 12 Jahren aufgetreten sind endlich anzugehen und Lösungen herbeizuführen. Der OGB♦L unterstreicht, dass er auf keinen Fall

Leistungsverschlechterungen zustimmen wird.

Der Nationalvorstand stellt fest, dass obwohl bei den Leistungen im allgemeinen die Probleme bekannt sind, bislang der politische Wille aber fehlte, um gangbare Lösungen vorzulegen. Er erinnert daher an seinen Katalog mit konkreten Vorschlägen, die ohne Leistungsabbau und automatische Beitragserhöhung, dafür aber mit effizienten Instrumenten, die Kostenentwicklung bei den Krankenkassen im Griff behalten würden und dies unter Einbeziehung aller Partner: Versicherte, Patronat, Regierung und Leistungserbringer.

Priorität der Präventivmedizin: in die Gesundheit investieren, um zu sparen

Einführend wiederholt der OGB♦L seine Forderung nach einem Ausbau des Leistungskatalogs insbesondere in folgenden Bereichen: Rückenprobleme, psychosomatische Krankheiten, Präventivmedizin, Zahnmedizin sowie die Einführung von Qualitätsnormen bei allen Leistungen.

Geldleistungen (Krankengeld)

Der Nationalvorstand bedauert, dass obwohl das Defizit gerade in diesem Bereich sehr alarmierend ist, die von der Tripartite begonnenen Diskussionen über zu ergreifende Maßnahmen bislang noch nicht abgeschlossen wurden

Der OGB♦L kritisiert insbesondere, dass die für Frühjahr 2004 angesetzte Tripartiterunde, die die Diskussionen zum Abschluss bringen sollte nicht stattgefunden hat. Demzufolge liegt auch diesmal kein abschließendes Gutachten des Koordinationskomitees (avis du Comité de coordination tripartite) vor, eine schlechte Angewohnheit, die mittlerweile zur Regel werden scheint.

Aufgrund dieser Versäumnisse liegen zurzeit weder die Studien über den Krankheitsstand und die Verallgemeinerung der Lohnfortzahlung d.h. die Gleichbehandlung der Arbeiter und Angestellten im Krankheitsfall, noch über das Profil der Leistungserbringer vor. Auch wurde die geplante Arbeitsgruppe bislang nicht eingesetzt.

Hingegen befinden sich zwei Gesetzesprojekte über die Änderung der Invaliditäts- respektive der Krankenversicherungsgesetzgebung auf dem Instanzenweg, die laut Regierungserklärung so schnell wie möglich zur Abstimmung kommen sollen. Da die vorliegenden Texte keinesfalls den Überlegungen und Empfehlungen der Tripartite Rechnung tragen, sondern einseitig Strafen ("amendes") für die Versicherten einführen und ernste Einschränkungen beim Krankengeld sowie in deren Folge die Schließung Krankenkassenagenturen beinhalten, hatte der OGB♦L im Mai vehement gegen das Überrumpelungsmanöver des damaligen Sozialministers protestiert.

Der OGB♦L-Nationalvorstand fordert erneut, die ausführlichen Stellungnahmen der Arbeiterkammer und der Privatbeamtenkammer, welche den Gesetzesentwurf im Detail kritisch beleuchten, bei der Ausarbeitung eines neuen Textes zu berücksichtigen.

Die eventuelle Fusion der Krankenkassen im Privatsektor, die im gleichen Zusammenhang diskutiert wurde, bleibt für den OGB♦L immer noch ein mittelfristiges Ziel. Er stellt jedoch klar, dass die Fusion kein Selbstzweck sein darf, sondern dass sie durch eine Optimierung der Organisationsabläufe und der Abstimmungsmodalitäten sowie durch eine Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse der Sozialpartner den Weg für eine dynamische Politik öffnen soll. Der OGB♦L verlangt daher, dass die Debatte schnellstens weitergeführt und abgeschlossen werden muss.

Der Nationalvorstand unterstreicht, dass erst wenn im Bereich der Geldleistungen alle Sparmaßnahmen ausgeschöpft sind, wenn der Staat seine Verantwortung übernommen hat und Missbräuche in den Betrieben ausgeschlossen werden können, eine Beitragserhöhung als letztes Mittel zum Ausgleich des Defizits in Erwägung gezogen werden kann.

Naturalleistungen (Arzt- und Zahnarzhonorare, Kosten für Krankenhausaufenthalte, Medikamente, ... usw)

Der OGB♦L kritisiert, dass bis heute konsequente Kontroll- und Sparmaßnahmen fehlen, um eventuelle Fehlentwicklungen bei den Leistungserbringern abzubauen und zu verhindern. Daher müssen die Befugnisse der Überwachungskommission und des medizinischen Kontrolldienstes (contrôle médical) ausgebaut werden, um beiden Gremien einen erweiterten Aktionsrahmen zu geben und die Aufstellung von Statistiken zu erlauben, die es ermöglichen Evolutionen zu antizipieren und frühzeitig Kurskorrekturen vorzunehmen.

Der OGB♦L Nationalvorstand verlangt daneben die Abschaffung der Beitragsgrenze ("plafond

cotisable") bei den Naturalleistungen, da dieser Berechnungsmodus sozial ungerecht ist indem er Klein- und Mittelverdiener prozentual mehr belastet, als die Bezieher von Löhnen, die über dem beitragspflichtigen Maximum (7.014,79 Euro (5 x SSM) x 12 = 84.177,48.- Jahresbruttogehalt) liegen.

Der OGB♦L kritisiert in diesem Zusammenhang auch die gezielte Verschiebung von Lasten aus dem Staatshaushalt auf den Krankenkassenhaushalt. Diese Entwicklung führt zwar zu einer starken Reduzierung der staatlichen Ausgaben im Gesundheitswesen, bedeutet aber, dass die Regierung sich aus ihrer Verantwortung zurückzieht und die Versicherten dadurch stärker belastet werden.

Abschließend fordert der Nationalvorstand, die von der Tripartite vorgeschlagene stärkere Einbindung der Sozialpartner bei der Aufstellung des "plan hospitalier" nun endlich in die Praxis umzusetzen und drängt auch auf eine wirkliche Mitbestimmung bei der Verwaltung der Krankenkassen. Der OGB♦L wird sich gegen alle Bestrebungen zur Wehr setzen, den Krankenkassenhaushalt ins Gleichgewicht zu bringen indem Leistungsverschlechterungen für die Patienten und die Versicherten eingeführt werden sollen oder indem auf Kosten des Pflegepersonals im Krankenhaussektor gespart werden soll.



2. Rentendossier

Invalidenrenten und Pensionen

Der OGB♦L Nationalvorstand verweist auf die lang erwartete Fortsetzung des Rententisches, bei der in einem zweiten Anlauf insbesondere die Erschließung alternativer Finanzierungsquellen sowie die Rentenabsicherung in der Zukunft diskutiert werden sollten.

Erziehungszulage: so nicht

Der OGB♦L stellt erneut klar, dass er auf keinen Fall akzeptieren wird, dass den Pensionskassen von staatlicher Seite durch die Finanzierung der Erziehungszulage ("forfait d'éducation") zusätzliche Ausgaben aufgebürdet werden. Hierdurch wären die Renten nicht mehr korrekt abgesichert und die Rentenfinanzierung würde somit willkürlich hypothekiert. Da die Erziehungszulage eine familienpolitische und keine rentenpolitische Maßnahme ist - und als solche von allen Beteiligten am "Rententisch" akzeptiert wurde -

darf sie nicht aus den Pensionskassen bezahlt werden. Diese Zweckentfremdung der Gelder würde mittelfristig den Ausverkauf der Pensionskassen bedeuten. Der OGB♦L verweist aber auch auf andere Ungerechtigkeiten und Fragen im Zusammenhang mit dieser Leistung, die immer noch nicht gelöst sind, wie z.B. den Export der Leistung oder die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Um den Versuch der neuen Regierung die Pensionskassen zu leeren zu vereiteln, wird der OGB♦L die Initiative ergreifen, die Partner des Rententisches zu einem Konzertierungsgespräch einzuladen und anschließend eine gemeinsame Position auszuarbeiten.

Rentenajustement, Mindestlohn und RMG: Handlungsbedarf

Um den bestehenden Nachholbedarf abzuschwächen, verlangt der OGB♦L die

traditionelle Anpassung - zum 1. Januar 2005 - der Renten, Unfallrenten sowie des Mindestlohnes und des RMG an die Lohnentwicklung der vergangenen Jahre. Beim Mindestlohn drängt sich zudem eine strukturelle Erhöhung auf, um den Kaufkraftverlust dieser Kategorie der Lohnbezieher aufzufangen.

Angenommen vom OGB♦L-
Nationalvorstand
am 13. September 2004





Jean-Claude Reding
Generalsekretär

Sozialrentrée des OGB♦L

Die Regierungserklärung und die Entwicklung des Sozialdialogs im Mittelpunkt

Anlässlich seiner Septembersitzung hat der OGB♦L Nationalvorstand nochmals unterstrichen, dass die Menschen, die in diesem Land leben und arbeiten soziale Sicherheit, soziale Gerechtigkeit und Vollbeschäftigung wollen. Dies drückte sich nicht nur im Wahlverhalten der Luxemburger aus. Das massive Votum der Arbeitnehmer und der Rentner, ob Luxemburger oder Nicht-Luxemburger, für den OGB♦L bei den Sozialwahlen und für das Sozialmodell, für das der OGB♦L steht, unterstreicht dies ebenfalls. Dieses Sozialmodell beruht nicht einfach auf der Verteidigung der sozialen Errungenschaften, sondern auf der Vorstellung einer sozialen, demokratischen und ökologischen Gesellschaft, die auf den Prinzipien der gerechten Verteilung des geschaffenen Reichtums, der Solidarität, der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit, des Respekts der Menschenrechte und der Menschenwürde auch in der Arbeitswelt, der Demokratie in allen gesellschaftlichen Bereichen, sowie auf dem Respekt und dem Schutz unserer natürlichen Umwelt aufgebaut ist.

Der OGB♦L-Nationalvorstand hat seine Beurteilung des Regierungsprogramms auf diesem Hintergrund vorgenommen. Der OGB♦L stellt fest, dass die Regierungserklärung des Staatsministers sehr allgemein gehalten war; das Koalitionsprogramm ist manchmal sehr detailliert, oft jedoch vage und unverbindlich. Begeisterung kam nicht auf, und dies nicht nur wegen des gravierenden Fehlstarts der neuen Koalition im Bereich der Sozialpolitik. Die Finanzierung des „forfait d'éducation“ durch die Pensionskassen trifft auf breite Ablehnung, wirft viele politische Fragen auf und belastet die sozial- und besonders die rentenpolitischen Diskussionen in hohem Maß. Deshalb, aber auch angesichts der anstehenden Diskussionen in den Krankenkassen, hat der OGB♦L auf der Basis der Diskussionen seines Nationalvorstands eine umfassende sozialpolitische Stellungnahme verfasst, die in dieser Nummer des Aktuell nachzulesen ist.

Es fehlt der Regierungserklärung an Dynamik; Erklärung und Programm bieten kaum Vorstellungen über die zukünftige Entwicklung des Landes und die sich daraus ergebenden politischen Orientierungen. Es fehlt an Innovationsfreudigkeit, etwa bei der Organisation der Regierung und der Ressortaufteilung. Es ist unverständlich, dass die Rolle Luxemburgs in der Großregion Saarland-Lothringen-Rheinland/Pfalz-Wallonien nicht behandelt wird. Die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Bedeutung der Großregion für Luxemburg ist dabei offensichtlich und hat Auswirkungen auf zahlreiche Politikfelder. Hier ist mehr als „business as usual“ verlangt.

Erstaunlich sind ebenfalls die wenigen inhaltlichen Aussagen zur europäischen Politik.

Andere Themen, die im Koalitionsprogramm angesprochen werden und die vom OGB♦L-Nationalvorstand aufgeworfen wurden, betreffen die Reform des Konkursrechts, die Ladenöffnungszeiten, die Reform der Gesetzgebung über die Personalvertretungen und die Mitbestimmung, die Schaffung einer

Gesetzgebung über Zeitkonten, die Beschäftigungspolitik, besonders in Bezug auf den Erhalt der Arbeitsplätze bei Restrukturierungen und Fusionen, die Wohnungspolitik, die Finanzierung der Universität und den Zugang zu Hochschulstudien, die Bildungs- und Weiterbildungspolitik, die Transportpolitik, die Umwelt- und Energiepolitik, die Steuerpolitik... usw. Die Liste ist lang und unvollständig.

Für den OGB♦L besteht ein großer Diskussionsbedarf, deshalb haben wir Unterredungen mit der Regierung und mit den einzelnen Ressortministern angefragt. Der OGB♦L verlangt deshalb auch intensive demokratische Debatten. Der zivile und der soziale Dialog müssen systematisch gefördert werden.

Der OGB♦L verlangt klare Aussagen zur "Bolkestein"-Direktive

Auf der europäischen Ebene stehen Diskussionen an, die von größter Bedeutung für die zukünftige Entwicklung des luxemburgischen Sozialmodells sind.

Sicher, der OGB♦L begrüßt es, dass die luxemburgische Regierung das neoliberale Credo der meisten europäischen Regierungen nicht übernommen hat und ihr Heil nicht in rücksichtslosen Strukturreformen sieht, die bloß Sozialabbau, die Deregulierung des Arbeitsrechts und systematische Umverteilung des gemeinsam erwirtschafteten Reichtums zugunsten einer Minderheit beinhalten.

Uns interessiert aber konkret, was die Haltung der luxemburgischen Regierung zur so genannten "Bolkestein"-Direktive ist. Dieser Richtlinienvorschlag über den europäischen Binnenmarkt im Dienstleistungsbereich beinhaltet Gefahren für die Arbeitnehmerrechte, Gefahren für unsere mittelständischen Unternehmen und damit für die Arbeitsplätze,

Gefahren für Qualitäts- und Umweltstandards, Gefahren für die sozialen Dienste und unseren Sozialstaat.

Während der Wahlkampagne hatte der Staatsminister Position gegen den Richtlinienvorschlag bezogen. Die Arbeiten in Brüssel gehen aber weiter und kommen in die entscheidende Phase. Welche Haltung nimmt die Luxemburger Regierung ein? Welche Position verteidigen die luxemburgischen Beamten bei den laufenden Diskussionen? Zudem stellt sich die Frage, wie die demokratische Debatte zu solchen Themen in Luxemburg geführt wird. Ist der Richtlinienentwurf erst einmal in Brüssel angenommen, erübrigt sich die Diskussion eigentlich. Das luxemburgische Parlament müsste jetzt eine Orientierungsdebatte führen. Der Wirtschafts- und Sozialrat müsste ein Gutachten abgeben. Der soziale und zivile Dialog mit den Gewerkschaften, den Arbeitgeberorganisationen, den Umweltorganisationen, der Konsumentenschutzorganisation, ... usw. müsste geführt werden.



Raoul Jenner, ein heftiger Kritiker der "Bolkestein"-Direktive

Ähnlich ist es mit der Diskussion über den Stabilitäts- und Wachstumspakt. Das Resultat dieser Diskussion legt die Basis für die Ausrichtung der großen wirtschaftspolitischen Orientierungen und für die Haushalts- und Steuerpolitik der EU-Länder.

Ein weiteres Thema, das von Bedeutung für die Arbeitnehmer hierzulande ist, ist die Diskussion über die Revision der Arbeitszeitrichtlinie. Wird die Arbeitszeitgesetzgebung gestärkt oder verwässert werden? Angesichts der Angriffe auf die Arbeitszeiten in der EU ist der Ausgang dieser Diskussionen von großer Bedeutung. Diese Themenliste könnte erweitert werden.

Der OGB♦L wird zu diesen Themen gewerkschaftliche Initiativen ergreifen.

Kompetitivität, Lohnpolitik und Sozialdialog

Ein wichtiges sozial- und wirtschaftspolitisches Thema wird in den nächsten Monaten die so genannte Kompetitivitätsdebatte sein. Augenblicklich gehen die Arbeiten unter der Leitung von Professor Fontagné im Dialog voran. Die Erstellung der Liste der wirtschaftlichen und sozialen Indikatoren, die beobachtet werden sollen, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaft und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Luxemburg zu analysieren, steht vor ihrem Abschluss. Das auf Grund dieser Indikatoren von Professor Fontagné erstellte Gutachten, will die Regierung in der Tripartite diskutieren. Die Aussagen des Regierungsprogramms zu diesem Thema sind vielfältig, aber sicherlich umfassender und ausgewogener als die Stellungnahme der Handelskammer, stellvertretend für die Arbeitgeberorganisationen im Allgemeinen. In dieser Stellungnahme wird die Wettbewerbsfähigkeit vorrangig unter dem Aspekt der

Betriebskosten und der Gewinnmargen geführt und missbraucht, um die Abschaffung des Lohnindex, Lohnmäßigung, eine Lohnentwicklung unterhalb der Produktivitätsentwicklung, mehr Flexibilität in der Arbeitszeitorganisation für den Betrieb, eine Arbeitsrecht deregulierung und den Abbau der Rechte der Arbeitslosen zu fordern.

Auf dieser Basis ist eine konstruktive Debatte über Kompetitivität, über die Entwicklung des Wirtschafts- und Industriestandorts Luxemburg kaum möglich und werden die Tripartite-Diskussionen sehr schwierig werden.

Die Lohnpolitik in Luxemburg, die bislang korrekt funktionierte, beruht auf drei Pfeilern: der Lohnindexierung, dem Mindestlohn und einer dezentralen, aber kontinuierlichen Kollektivvertragspolitik.

Die Lohnindexierung steht für den OGB♦L nicht zur Disposition und angesichts der niedrigen Inflation gibt es nicht einmal eine Ursache auch nur darüber zu diskutieren. Die Forderung des Patronats ist rein ideologischer Natur. Angesichts der Tatsache, dass ganze Wirtschaftsbereiche keine Kollektivverträge haben, bleiben die regelmäßige Anpassung des Mindestlohns an die Lohnentwicklung aber auch periodische strukturelle Erhöhungen, für den OGB♦L notwendig. Der OGB♦L verlangt, dass der Mindestlohn, wie auch die Renten, zum 1. Januar 2005 an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst werden. Darüber hinaus stellt der OGB♦L fest, dass die Kaufkraft des Mindestlohns, laut Eurostat, seit 1999 nur leicht anstieg, in den letzten Jahren sogar stagnierte. Der OGB♦L hatte schon vor zwei Jahren eine strukturelle Anpassung des Mindestlohns verlangt. Eine solche drängt sich heute mehr denn je auf.

Bei der Kollektivvertragspolitik stellt der OGB♦L fest, dass die Verhandlungen sich in vielen

Betrieben und Bereichen schwierig gestalten. Dabei wird oft das Element der kontinuierlichen Lohnentwicklung in Frage gestellt. Besonders schwierig gestalten sich die Verhandlungen im Bankenbereich. Obwohl sich alle wirtschaftlichen Parameter im Bankenbereich verbessert haben, will das Patronat Lohnabbau oder zumindest einen Stillstand in der Lohnentwicklung durchsetzen. Die nächsten Wochen werden zeigen, ob es sich um ein spezifisches Problem in einem Sektor oder in vereinzelt Betrieben handelt oder ob es sich um eine gezielte, koordinierte, allgemeine Politik handelt. Ist dies der Fall, wird es eine ebensolche gewerkschaftliche Antwort geben.

Diese negative Entwicklung in der Kollektivvertragspolitik wird durch den im allgemeinen - sowohl auf nationaler als auch auf sektoraler Ebene aber besonders auf betrieblicher Ebene - schwierigen Sozialdialog deutlich. Entsprechend steigt das Konfliktpotenzial in den Betrieben. Die Arbeitgeber müssen sich entscheiden. Es genügt nicht von Sozialpartnerschaft zu reden, man muss sie auch praktizieren. Dies bedeutet, dass die Personalvertreter und ihre Gewerkschaften respektiert werden, dass ihre Information, ihre Konsultation, ihre Mitbestimmungsrechte ernst genommen werden.

Eine besondere Verantwortung haben dabei die Arbeitgeberorganisationen und ihre Vereinigung, die UEL. Die neue Kollektivvertragsgesetzgebung schafft die Möglichkeit das Feld der Kollektivvertragspolitik auszudehnen. Diese Möglichkeit muss für neue, verbindliche Abkommen genutzt werden. Absichtserklärungen genügen nicht. Kontinuierliche Lohnpolitik, Ausdehnung der Vertragspolitik, Abschluss von sektoralen und nationalen Abkommen würden den Sozialdialog beleben, die Spannungen und das Konfliktpotenzial in den Betrieben abbauen.

Der OGB♦L und seine einzelnen Syndikate werden die Entwicklung in den nächsten Wochen genau verfolgen und diskutieren. Der OGB♦L-Kongress wird es erlauben eine erste Bilanz zu ziehen.

Indexdiskussion

Der OGB♦L stellt mit Bedauern fest, dass es leider zur Tradition geworden ist, dass gewisse Kreise, beim Erfall einer Indexranche, laut über die Abschaffung respektive die Modulation des Lohnindex nachdenken.

Dabei ist die Diskussion zum jetzigen Zeitpunkt völlig unnötig: hat doch die Tripartite im vergangenen Jahr das Thema Index definitiv abgehakt und klargestellt, dass es absolut keinen Handlungsbedarf gibt. Auch die alte und neue Regierung sowie ihre Majoritäten haben diesbezüglich eine klare Sprache gesprochen.

Die wenig fundierten Forderungen und fragwürdigen Schlussfolgerungen der Zentralbank und verschiedener Patronatsorganisationen bringen Unruhe und riskieren den ohnehin erschwerten Sozialdialog ins Stocken zu bringen. Alternative Modelle zum Lohn- und Kaufkraftausgleich, die vom Patronat angeführt werden, sind umso unglaubwürdiger als dass, in der Praxis, seit Monaten in vielen Betrieben und Sektoren Kollektivverträge verschleppt und im Bankensektor gar Minusangebote vorgelegt werden. Von Ausgleich kann hier also keine Rede sein.

Der OGB♦L erinnert daran, dass die automatische Indexierung ein integraler Bestandteil der kontinuierlichen Einkommens- und Kaufkrafthaltungspolitik in Luxemburg ist und somit einer der Garanten des sozialen Friedens.

Der OGB♦L lehnt jedenfalls weiterhin konsequent jede Form der Veränderung ab.



Tous les membres de l'OGB♦L porteurs d'un handicap et dont le statut de travailleur handicapé est reconnu sont cordialement invités à rejoindre le Département des Travailleurs handicapés.

Egalité des chances et accès à l'emploi des personnes handicapées

En date du 20 septembre 2004, l'OGB♦L, le LCGB et l'UEL (Union des entreprises du Luxembourg) ont signé une charte commune pour promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes porteuses de handicap.

Dans la charte, l'OGB♦L, le LCGB et l'UEL soulignent que des sujets clés sont à respecter afin de garantir un succès dans l'emploi des personnes handicapées :

1. bannir les discriminations
2. mettre l'accent sur l'aptitude par opposition au handicap
3. promouvoir l'emploi des personnes handicapées
4. diversifier les solutions pour des approches adaptées
5. mobiliser tous les acteurs de la société

Pour atteindre ces objectifs, la charte prévoit différentes stratégies dont notamment :

- ♦ la sensibilisation des responsables de la politique du

personnel des entreprises aux droits et à la situation des personnes handicapées ;

- ♦ la promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans tous les domaines ;
- ♦ la facilitation des échanges d'expériences et la mise en œuvre de stratégies efficaces ;
- ♦ le renforcement de la coopération entre tous les acteurs concernés, y compris les pouvoirs publics, et les personnes handicapées elles-mêmes.

Le texte intégral de la charte est disponible sur demande auprès du Département des travailleurs handicapés de l'OGB♦L, par téléphone au **26 84 56 45**

ou par courrier :

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

Il est également disponible sur le site web de l'OGB♦L :

www.ogbl.lu

**Département des
Travailleurs handicapés
de l'OGB♦L**

**Service
pour nos
membres**

**Depuis le
1^{er} mars 2004,
Joël Delvaux,
président du
DTH/OGB♦L,
est à la disposition
de nos membres
tous les mercredis
de 8h00 à 12h00
et de 14h00 à 18h00
au numéro
téléphonique
26 84 56 45**



OGB♦L beim neuen Gesundheits- und Sozialminister

Erster Meinungsaustausch

© SIP

Am 21. September 2004 fand ein erstes Treffen einer OGB♦L-Delegation unter der Leitung von OGB♦L-Präsident John Castegnaro und Generalsekretär Jean-Claude Reding mit dem neuen Gesundheits- und Sozialminister Mars Di Bartolomeo statt.

Im Laufe der fast zweistündigen Unterredung wurde die OGB♦L-Delegation vordergründig über das **Regierungsprogramm und die Arbeitsmethode** des neuen Ministers im Gesundheits- und Sozialministerium aufgeklärt. Der OGB♦L nahm den ausdrücklichen Wunsch des Ministers nach einer konstruktiven Mitarbeit aller beteiligten Parteien mit Genugtuung zur Kenntnis.

Im Hinblick auf die dringliche Agenda im Sozialbereich (Quadripartite und Generalversammlung der Krankenkassenunion) und die großen anstehenden Diskussionen zur Defizitbereinigung in den Krankenkassen, unterstrich der Sozialminister, dass die **Quadripartite** nicht zur Selbstdarstellung werden darf, sondern sie eine Katalysatorfunktion übernehmen soll. Diese neue Arbeitsmethodik wird vom OGB♦L begrüßt, da sie sich mit seiner langjährigen Forderung deckt, die Quadripartite mit Sinn und Inhalt zu erfüllen, sie zu einer Denkfabrik - zu einem Forum umzuwandeln -, um auf Basis einer kritischen Analyse des Ist-Zustandes, die Gesundheitspolitik des Landes in all ihren Facetten zu diskutieren und nicht nur rein buchhalterisch Probleme kurzfristig zu lösen.

Der OGB♦L stellt auch mit Zufriedenheit fest, dass im Rahmen der **Debatte um die Invalidengesetzgebung**, der neue Gesundheitsminister die Zusage gemacht hat, die sich auf dem Instanzenweg befindlichen Gesetzesprojekte unter Berücksichtigung der ausführlichen Stellungnahmen der Arbeiterkammer und der Privatbeamtenkammer, welche die Gesetzesentwürfe im Detail kritisch beleuchten, einer Revision zu unterziehen.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs unterstrich der OGB♦L erneut seinen Widerstand gegen den geplanten neuen Finanzierungsmodus der **Erziehungszulage ("Mammerent")**. Er betonte, dass die vom Staatsminister angekündigte Konzertierungsrunde mit den Sozialpart-

nern nur dann Sinn macht, wenn sie vor der Aufstellung des diesjährigen Staatshaushaltes, in dem die Weichen für eine eventuelle neue Finanzierung gesetzt werden, stattfindet. Der OGB♦L erinnerte auch an seine Initiative, die Partner des Rententisches zu einem Konzertierungsgespräch einzuladen und anschließend eine gemeinsame Position gegen den Versuch der neuen Regierung die Pensionskassen zu leeren zu vereiteln, auszuarbeiten.

Ein anderes Thema des Meinungsaustausches war die so genannte **"Bolkestein"-Direktive**, deren Auswirkung für Luxemburg bislang noch nicht abzusehen ist. Da es sich hierbei nicht um ein rein technisches Wirtschaftsdossier handelt, sondern ihre Anwendung Folgen auf sozial- und arbeitspolitischem Plan haben wird, erneuerte der OGB♦L seine Forderung nach einer breiten Konzertierungsrunde aller Sozialpartner mit der neuen Regierung sowie den permanenten Luxemburger Vertretern in Brüssel, um eine ressortübergreifende Analyse zu erstellen und Einwände bündeln zu können.

Der OGB♦L unterstützt den Minister in seinem Wunsch keine Krankheits- sondern eine Gesundheitspolitik zu machen und begrüßt die Priorität die der Prävention zukommt. Der OGB♦L unterstreicht in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Arbeitsmedizin, die Häufung spezifischer Krankheitsbilder auf Grund von Stress und Mobbing und erinnert an seine gemeinsame Initiative "Stressberodung Asbl" mit der Ligue luxembourgeoise d'Hygiène Mentale, die bislang am Fehlen der notwendigen öffentlichen Geldmittel zur Konkretisierung des Projektes scheiterte.

Weiter wurde die OGB♦L-Delegation informiert, dass das **Rentenajustement** - wie von ihm gefordert - in Vorbereitung ist.

Abschließend kamen die beiden Delegationen überein den Dialog - insbesondere hinsichtlich konkreter sozialpolitischer Fragen - regelmäßig fortzusetzen. Bei dem nächsten vereinbarten Treffen des Ministers mit Vertretern des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L wird die zukünftige Ausrichtung und das Profil der Gesundheitsberufe im Mittelpunkt stehen.

La Chambre des députés et la société civile devront être consultées

La Commission européenne a présenté, à l'initiative du commissaire pour le marché intérieur Frits Bolkestein, le 13 janvier 2004, une proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur.

Pour la Commission, il s'agit "de supprimer les obstacles administratifs" qui entravent le développement des activités de services et l'achèvement du marché intérieur.

Pour le secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB♦L, FNCTTFEL et FLTL) et du LCGB, le projet menace de nuire aux conventions collectives existantes, aux codes de travail nationaux et au succès du modèle social européen en général.

La proposition qui ne soumet les fournisseurs qu'aux règlements de

leur pays respectif (pays d'origine) encourage les entreprises de déplacer leur siège dans des états membres ayant les normes sociales et environnementales les moins exigeantes.

Cette déréglementation entamera sérieusement les droits et la protection des travailleurs et nuira aux prestations de services essentiels aux citoyens européens d'autant plus que les services d'intérêt général, n'ont pas été exclus du projet de directive. Sachant que le secteur des services est de loin le secteur le plus important au Luxembourg et sachant que le projet va être à l'ordre du jour du Parlement européen et du Conseil des ministres en décembre 2004, il est regrettable de ne retrouver nulle trace dans l'accord de coalition du nouveau gouvernement

luxembourgeois de ce projet de directive. Vu les enjeux majeurs, entre autres pour l'emploi, le secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB♦L, FNCTTFEL et FLTL) et du LCGB revendique un large débat public et démocratique sur le projet de directive Bolkestein.

En premier lieu la Chambre des députés devra être incluse dans le procès décisionnel et tous les acteurs de la société civile dont prioritairement les syndicats devront être consultés.

Le secrétariat européen de la CGT-L (OGB♦L, FNCTTFEL et FLTL) et du LCGB demandera une entrevue au Gouvernement luxembourgeois au sujet de sa position relative au projet de directive Bolkestein dans les meilleurs délais.





Pacte de stabilité et de croissance

La CES accueille la proposition de réforme de ce pacte avec circonspection

La Confédération européenne des syndicats (CES) a longtemps argumenté que le Pacte limite inutilement la croissance économique de l'Europe et peut constituer une source d'instabilité. La reconnaissance par la Commission de la nécessité d'apporter des changements substantiels au Pacte et de se focaliser davantage sur la promotion de la croissance économique, se fait attendre depuis longtemps.

Les propositions de la Commission en vue de prendre davantage en considération le niveau général d'endettement d'un pays ainsi que d'autres facteurs économiques spécifiques lors de l'examen des déficits budgétaires, sont les bienvenues. De même, les syndicats européens ont insisté sur la nécessité de se concentrer également sur la politique budgétaire dans le cadre de la reprise, et pas uniquement dans le cadre du ralentissement de la

conjoncture. L'amélioration du raisonnement économique du Pacte facilitera la mise en œuvre politique. L'appel de la Commission pour davantage de pressions sociales au lieu de sanctions légales, soulève un certain nombre de questions auxquelles il conviendra de répondre au cours des prochains mois.

Même si elles constituent un pas dans la bonne direction, les propositions de la Commission sont loin de refléter le rôle que devrait jouer la politique budgétaire dans le cadre de l'UEM. Il n'est fait aucune mention de la 'qualité' des dépenses, par exemple. L'Europe a toutefois besoin d'investir davantage dans son capital humain et physique: les dépenses publiques devraient, dans ces domaines, être traitées différemment que les dépenses de consommation. Plus fondamentalement, les propositions de la Commission ne tiennent pas

compte du fait que, dans une union monétaire, la politique budgétaire doit jouer un rôle clé dans l'ajustement entre des pays qui n'ont plus la possibilité d'un réalignement monétaire. Le déficit fiscal n'est pas simplement déterminé par la politique gouvernementale. En dehors des chocs économiques, les déficits reflètent dans une large mesure ce que le secteur privé souhaite épargner et investir. Les pays à taux d'épargne élevé sont capables et ont également besoin de gérer des déficits budgétaires plus importants. Cet aspect devrait revêtir une grande importance dans l'évaluation de la situation économique spécifique d'un pays.

La CES participera au débat public sur la réforme du Pacte de stabilité et de croissance en faisant des propositions détaillées en temps utile.



La formation continue de la CEP•L

Le 13 septembre 2004, la CEP•L a présenté son offre de cours du soir pour l'automne 2004. Les cours du soir de la CEP•L couvrent six domaines :

- ♦ l'informatique et la bureautique
- ♦ la comptabilité et le contrôle de gestion
- ♦ le droit
- ♦ l'action commerciale
- ♦ les compétences sociales
- ♦ l'économie et la gestion.

Les intéressés ont le choix parmi 140 modules de formation et 35 profils différents. Les cours mènent à des certificats de réussite et des diplômes émis par le ministère de l'Education nationale.

Les délégués du personnel peuvent s'inscrire à un tarif préférentiel. La brochure de présentation des cours

a été distribuée à tous les ménages au Luxembourg et est disponible auprès de la

CEP•L
13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
tél. : 44 40 91-600
fax 44 40 91-650
courriel : formation@lllc.lu

L'inscription peut aussi se faire par Internet : www.lllc.lu

Lors de la conférence de presse présentant les cours du soir, Jean-Claude Reding, président de la CEP•L, a présenté les propositions suivantes pour l'action gouvernementale dans le domaine de la formation continue :

1) faire du soutien de l'engagement de la formation de l'individu un axe de l'action gouvernementale

- ♦ en créant un congé individuel de formation et un droit au congé sans solde conformément aux propositions de l'accord entre l'UEL, l'OGB•L et le LCGB,
- ♦ en réalisant un droit au travail à temps partiel pour des raisons de formation,
- ♦ en mettant en place un système de validation des acquis de l'expérience professionnelle,
- ♦ en soutenant l'effort de formation continue individuel au niveau fiscal.

2) inciter les entreprises à favoriser l'accès individuel à la formation continue

- 3) améliorer l'offre de la formation
- ♦ en réformant l'éducation des adultes par une loi spécifique créant une structure autonome permettant l'accès aux diplômes officiels par des voies de formation appropriées
 - ♦ en soutenant les initiatives non-commerciales
 - ♦ en développant le rôle de l'université comme offreur de formations à distance, de voies de formation pour salariés, en stimulant la recherche universitaire dans le domaine de la pédagogie et de la formation des adultes
 - ♦ en soutenant et en stimulant la collaboration interrégionale en matière de formation continue.

Enfin Jean-Claude Reding a plaidé pour le développement de la formation sociale et économique des représentants du personnel dans les entreprises pour dynamiser le dialogue social à la base sur le lieu de travail et pour contribuer ainsi à la dimension sociale et démocratique du débat sur la compétitivité.

Dans ce contexte, il a demandé une réforme fondamentale de l'Ecole supérieure du travail pour donner plus de sérieux à la formation dispensée par cette institution, pour la moderniser, l'adapter à la réalité du monde économique et social moderne, pour professionnaliser l'enseignement, pour introduire une

pédagogie adaptée aux délégués du personnel et pour procéder à une évaluation systématique des résultats.



Dossier

Surveillance sur le lieu de travail : jusqu'où peut aller l'employeur ?

Éléments essentiels de protection issus de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Le progrès, notamment informatique, a largement favorisé ces dernières années les atteintes à la vie privée des salariés en matière de surveillance sur le lieu du travail.

Ainsi le contrôle sur le lieu de travail est beaucoup plus présent alors qu'il est inhérent aux nouvelles technologies de l'information.

Souvent la cybersurveillance repose sur des justifications légitimes telles la sécurité informatique, le souci d'éviter la commission d'infractions (harcèlement p.ex.), la détermination du temps nécessaire à l'achèvement d'un travail fourni dans l'intérêt d'une juste facturation.

Afin d'éviter des abus le gouvernement luxembourgeois est intervenu en 2002.

La loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2002, va au-delà de la directive européenne qui l'anime à la base : elle instaure en sus des règles qui concernent spécifiquement le traitement de données à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

Dans les cinq cas de figure suivants uniquement, le traitement de données à caractère personnel est possible sur le lieu de travail :

1. traitement émis pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs ;
2. traitement émis pour les besoins de protection des biens de l'entreprise ;
3. traitement émis pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines ;
4. traitement émis pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte ;
5. traitement émis dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément à la loi.



La mise en œuvre du traitement dans le cadre d'une de ces hypothèses doit être au préalable :

- autorisé par la Commission nationale pour la protection des données, instaurée par la loi de 2002 ;
- porté à connaissance des salariés concernés, ainsi que des organes de représentation du personnel (comité mixte, à défaut délégation du personnel, à défaut l'ITM).

Le comité mixte d'entreprise dispose d'un véritable pouvoir de décision lorsque le traitement est mis en place pour :

- ♦ les besoins de sécurité et de santé des travailleurs ;
- ♦ pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte ;
- ♦ dans le cadre d'un horaire mobile de travail.

Le salarié dispose :

- ♦ d'un **droit à l'information** sur l'identité du responsable du traitement, la finalité du traitement, le destinataire des données, le droit d'accès aux données, la durée de conservation des données et en cas de col-

lecte des données auprès de la personne concernée, le caractère obligatoire ou non de la réponse aux questions.

Lorsque les données sont collectées directement auprès de la personne concernée, l'information se fait au plus tard au moment de la collecte des données.

Lorsque les données ne sont pas collectées directement auprès de la personne concernée, l'information se fait au plus tard au moment de l'enregistrement des données.

- ♦ d'un **droit d'accès** à condition d'avoir un intérêt légitime ; Le droit d'accès sera accordé le cas échéant sur demande du salarié auprès du responsable du traitement.

L'accès sera gratuit, pourra avoir lieu à des intervalles raisonnables et concernera uniquement des données relatives au demandeur lui-même.

- ♦ d'un **droit d'opposition** lui permettant :
 - de s'opposer à chaque instant pour des raisons prépondérantes et légitimes tenant à sa situation particulière, à ce que des données la concernant fassent l'objet d'un quelconque traitement ;
 - de s'opposer à un traite-

- ment la concernant effectué à des fins de prospection ;
- d'être informé avant toute première communication à des tiers de données le concernant ou utilisées par des tiers à des fins de prospection et de pouvoir s'y opposer.

Ainsi, peu importe le mode de surveillance utilisé sur le lieu de travail (ordinateur, téléphone, caméra, badge, etc.), il ne sera légitime que dans les conditions énoncées ci-dessus.

La loi de 2002 définit le "traitement de données à caractère personnel" comme "toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés, et appliquées à des données, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction".



Préavis Vorankündigung

**Le 5^e/XXX^e Congrès ordinaire de l'OGB♦L
se tiendra les 26, 27 novembre 2004.**

**Der 5./XXX. Ordentliche Kongress des OGB♦L
findet am 26. und 27. November 2004 statt.**



Interessen der Versicherten in jedem Fall wahren

Die großherzogliche Verordnung über die Prozedur bei Entscheidungen und Wahlen in Gremien der Krankenkassen und in Gremien der Union der Krankenkassen war das Hauptthema anlässlich der letzten Plenarversammlung der Arbeiterkammer.

Begrüßenswert ist, dass die Entscheidungsprozedur prinzipiell so geregelt ist, dass die Parität zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern immer gewährleistet ist. Das heißt, dass letztere immer nur so viele Stimmen erhalten, wie Vertreter der Versicherten anwesend sind.

Die Verordnung enthält jedoch eine zusätzliche Bestimmung, mit der die Arbeiterkammer auf keinen Fall einverstanden ist. Falls nämlich die Versichertenvertreter abwesend sein sollten, können die Arbeitgebervertreter über deren Köpfe hinweg Entscheidungen treffen. Dieselbe Bestimmung gilt jedoch nicht im umgedrehten Fall, d.h. wenn alle Arbeitgebervertreter der Sitzung fern blieben.

Vorgenannter Punkt ist in der Generalversammlung der Union der Krankenkassen aber niemals beschlossen worden, so die Arbeiterkammer, sondern wurde von der Verwaltung eigenmächtig in den Text hineingeschrieben.

Ziel dieser Bestimmung ist es anscheinend, so die Arbeiterkam-

mer, zu verhindern, dass die Arbeitnehmervertreter die Politik des leeren Stuhls betreiben.

Die Arbeiterkammer wehrt sich gegen diese Maßnahme und schreibt in ihrem Gutachten zur Verordnung, dass die Arbeitnehmer ja nicht aus einer Laune heraus Sitzungen fern bleiben, sondern aus gutem Grund und nur höchstens dann, wenn sie darin das einzige Instrument sehen, um sich in einer wirklich sehr ernstesten Lage zu wehren.

Missachtung der Konsultierungsprozedur

In einem Protestbrief will die Arbeiterkammer den zuständigen Minister auf ihre Kritik aufmerksam machen genau wie auf die Tatsache, dass die großherzogliche Verordnung bereits im Memorial veröffentlicht wurde, bevor die Berufskammern ihre Gutachten einreichen konnten.



AK-INFO 2/2004 ALTERSRENTE ERSCHIENEN

Soeben ist die neue Nummer des Informationsbulletins AK-Info der Arbeiterkammer erschienen, die dem Thema "Die Altersrente" gewidmet ist.

Es handelt sich um eine aktualisierte Auflage einer im Jahre 2001 veröffentlichten Broschüre. Sie erhält aber wesentliche neue Bestimmungen, die durch die Ergebnisse des sog. "Rentendesch" im Jahr 2002 verabschiedet wurden.

Die Arbeiterkammer erklärt im neuen AK-Info diese gesetzlichen Erneuerungen und erläutert sie in Beispielen.

In der Broschüre werden aber auch allgemein die Voraussetzungen beschrieben, die erfüllt werden müssen, um eine Regel- oder vorgezogene Altersrente zu beziehen. Es werden die effektiven Versicherungszeiten, die für eine Altersrente erforderlich sind, und die Anrechnungszeiten, die für die Wartezeit einer vorgezogenen Altersrente gelten, aufgeführt.

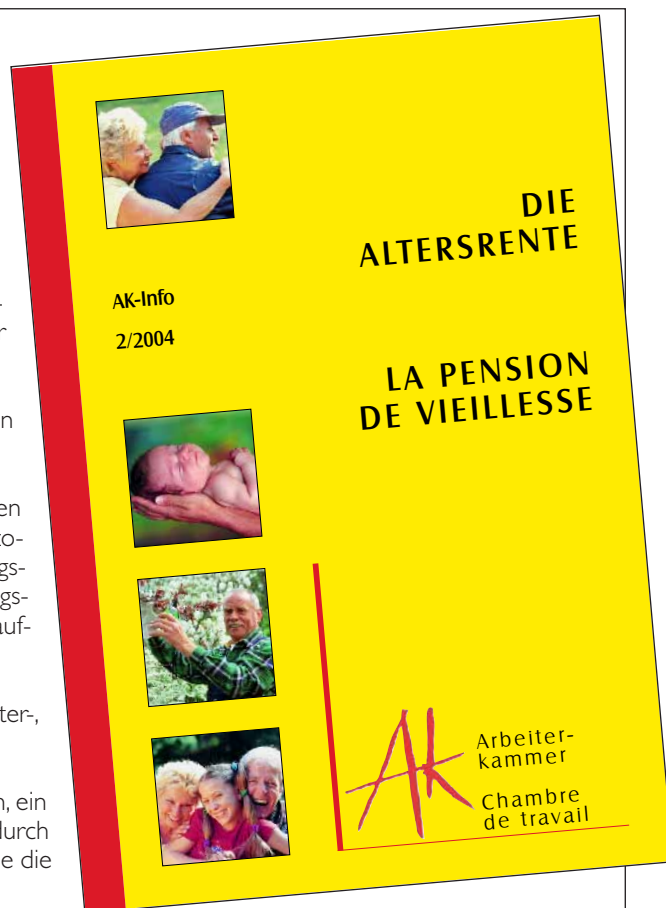
Neben der Pflichtrentenversicherung werden im AK-Info auch Weiter-, freiwillige und Nachversicherung behandelt.

Die Broschüre erklärt auch die doppelte Dynamisierung der Renten, ein aus sozialer Sicht sehr wichtiger Mechanismus, der dafür sorgt, dass durch Anpassung an die Preisentwicklung und an den Anstieg der Reallöhne die Kaufkraft der Renten erhalten bleibt.

Rechenbeispiele für eine Regelaltersrente, eine vorgezogene Altersrente und das Zusammentreffen einer Altersrente mit anderen Einkünften sollen die doch komplexe Thematik der Altersrente für die Leserinnen und Leser veranschaulichen.

Die Broschüre ist erhältlich bei der Arbeiterkammer:

18, rue Auguste Lumière in L-1950 Luxemburg
Telefonnummer 48 86 16-1
e-mail: ak-l@ak-l.lu - <http://www.akl.lu>



AK INFORMIERT 2/2004 DIE GESETZLICHEN URLAUBSREGELUNGEN

In ihrem Bemühen, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter noch besser zu informieren, hat die Arbeiterkammer sich in seiner zweiten Ausgabe dieses Jahres dazu entschlossen, unter dem Namen "AK informiert", alle gesetzlichen Urlaubsregelungen (Erholungsurlaub, gesetzlichen Feiertage, Kultururlaub, usw.), 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 in L-1950 Luxemburg
Telefonnummer 48 86 16-1
e-mail: ak-l@ak-l.lu - <http://www.akl.lu>



5^e/XXX^e Congrès ordinaire de l'OGB♦L

26-27 novembre 2004

Centre de conférence – Hémicycle – Luxembourg/Kirchberg

Ordre du jour

Premier jour du Congrès : 26 novembre 2004

1. 9h00 - Ouverture officielle du Congrès

Allocution de bienvenue, John Castegnaro, président de l'OGB♦L

Allocutions des invités étrangers : représentant du CES, représentant de la CISL, Karl-Heinz Pülgen, CSI, Jean-François Lassagne, plate-forme syndicale de la Grande Région

Vin d'honneur pour tous les participants

12h30 - Déjeuner

2. 14h00 - **Allocution de Monsieur Jean Asselborn, Vice-premier ministre et ministre des Affaires étrangères**

Contrôle des mandats

Election du **Bureau du Congrès**

Adoption de l'**ordre du jour**

Adoption du **règlement interne**

Adoption du **règlement des jetons de présence et frais de route**

Election des **commissions** : Commission des résolutions et des programmes, Commission électorale

3. **Rapport d'activités 1999-2003** - Jean-Claude Reding, secrétaire général

Rapport des finances 1999-2003 - John Castegnaro et Philippe Da Silva, trésorier général

Rapport de la Commission de surveillance 1999-2003 - Roger Berend, président

4. **Discussion et décision** sur les rapports d'activités et des finances

5. Convocation d'un **congrès extraordinaire**, discussion et décision

6. Election des **instances** :
- Comité national
 - Comité exécutif
 - secrétaires centraux
 - Bureau exécutif
 - Commission de surveillance

17h30 - fin de la première journée du congrès

7. 1^{ère} **réunion du nouveau Comité national**
Constitution de la nouvelle Commission de surveillance
Election du nouveau président

8. **18h30 - Réception** pour tous les délégués et les invités nationaux et étrangers.
Hommage au président et aux membres du bureau exécutif sortants ainsi qu'aux vice-présidents sortants.

Deuxième journée du Congrès 27 novembre 2004

9. 9h00 - **Exposé de principe** du nouveau président

10. 10h45 - **Discussion** de l'exposé de principe

11. 11h30 - **Présentation des résolutions**

12h30 - Déjeuner

14h00 - Début de la réunion d'après-midi

Allocution de Monsieur Jean-Claude Juncker, Premier ministre

12. **Discussion** des résolutions et des amendements, décision

13. **Résolution du jour**

14. **Discussion**, amendements et décision

15. **Allocution finale**

17h30 fin du Congrès

5./XXX. Ordentlicher OGB♦L-Kongress

26.-27. November 2004

Konferenzzentrum – Hémicycle – Luxemburg/Kirchberg

Tagesordnung

Erster Kongresstag : 26. November 2004

1. **9.00 Uhr - Offizielle Eröffnung des Kongresses**

Begrüßungsansprache von John Castegnaro

Ansprachen der ausländischen Gäste: Vertreter des EGB, Vertreter des IBFG, Karl-Heinz Pölgen, IGR, Jean-François Lassagne, gewerkschaftliche Plattform der Großregion

Ehrenwein für alle Kongressteilnehmer

12.30 Uhr - Mittagessen

2. **14.00 Uhr - Ansprache von Jean Asselborn, Vize-Premier und Außenminister**

Mandatsprüfung

Wahl des **Kongressbüros**

Verabschiedung der **Tagesordnung**

Verabschiedung der **Geschäftsordnung**

Verabschiedung der **Spesenordnung**

Wahl der **Kommissionen:** Resolutions- und Programmkommission, Wahlkommission

3. **Tätigkeitsbericht 1999-2003** - Jean-Claude Reding, Generalsekretär

Finanzbericht 1999-2003 - John Castegnaro und Philippe Da Silva, Generalkassierer

Bericht der Überwachungskommission 1999-2003 - Roger Berend, Präsident

4. **Diskussion und Beschlussfassung** über den Tätigkeits- und Kassenbericht

5. Einberufung eines **außerordentlichen Kongresses**, Diskussion und Beschlussfassung

6. Wahl der **Instanzen:**
- Nationalvorstand
 - Exekutive
 - Zentralsekretäre
 - Geschäftsführender Vorstand
 - Überwachungskommission

17.30 Uhr - Schluss des I. Kongresstages

7. **I. Tagung des neuen Nationalvorstandes**
Konstituierung der Überwachungskommission
Wahl des Präsidenten

8. **18.30 Uhr - Empfang** für die Delegierten und die in- und ausländischen Gäste. Ehrung des scheidenden Präsidenten und der scheidenden Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes sowie der scheidenden Vize-Präsidenten.

Zweiter Kongresstag 27. November 2004

9. **9.00 Uhr - Grundsatzreferat** des neuen Präsidenten

10. **10.45 Uhr - Diskussionen** zum Grundsatzreferat

11. **11.30 Uhr - Vorstellung der Resolutionen**

12.30 Uhr - Mittagessen

14.00 Uhr - Beginn der Nachmittagssitzung

Ansprache von Jean-Claude Juncker, Premierminister

12. **Diskussion** der Resolutionen und der Anträge, Beschlussfassung

13. **Tagesresolution**

14. **Diskussion**, Anträge und Beschlussfassung

15. **Schlusswort**

17.30 Uhr - Schluss des Kongresses

du nouveau dans les entreprises



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

EURONIMBUS - Technicolor

Avenir de cette entreprise ?

À intervalle régulier, les bruits les plus alarmants et inquiétants concernant l'avenir de cette entreprise située à Foetz circulent parmi les membres du personnel. À chaque fois, ces divers bruits ont été immédiatement et fermement démentis par la direction locale.

À chaque fois, sauf depuis ce début de septembre. Diverses sources convergentes parlent d'une restructuration, voire-même d'une fermeture définitive du site de Foetz. Nous avons immédiatement interpellé les responsables locaux, qui se sont déclarés incapables pour infirmer ou confirmer ces bruits. Nos délégués d'entreprise ont demandé l'organisation d'une réunion extraordinaire du comité mixte, de la délégation syndicale ainsi qu'une réunion du comité d'entreprise européen. Ces trois réunions auront lieu lors de la journée du 22 septembre.

En attendant, nous avons fait parvenir un courrier (voir ci-contre) au directeur-général du groupe Thomson (maison-mère de Technicolor) lui demandant de faire toute la clarté sur les interrogations du personnel. Dans une deuxième phase, les instances politiques compétentes ainsi que les diverses administrations seront, bien entendu, également informées de l'évolution du dossier.

Ci-dessous la lettre adressée à la direction générale.

Monsieur le Directeur général,

concerne: restructuration du site de production situé à Foetz Luxembourg.

Des informations provenant de sources diverses et toutes dignes de foi, font état d'une éventuelle restructuration, voire même d'une fermeture définitive de l'en-

treprise Euronimbus située à Foetz au Grand-Duché de Luxembourg.

Ces mêmes sources parlent comme date-charnière de la fin de cette année 2004 ou au plus tard du début de 2005.

Les délégations du personnel, tant des ouvriers que des employés, ont immédiatement interpellé la direction locale sur ce sujet. Cette dernière s'est déclarée incompétente pour fournir une réponse claire et précise sur un sujet qui est plus que pré-occupant pour l'ensemble du personnel du site.

En d'autres termes, la direction locale n'a ni confirmé ni infirmé les craintes du personnel. Vous comprendrez donc d'autant plus aisément que cette situation inquiétante contribue à aggraver le malaise planant actuellement sur notre site de production et que la motivation du personnel est loin d'être au beau fixe.

Les délégations du personnel ont entamé une réflexion commune en vue d'envisager la suite des événements et en ce y compris l'éventualité de programmer à brève échéance des actions syndicales si toute la

lumière n'est pas rapidement faite sur l'avenir du site.

Notre représentant participant au forum européen de ce 22 septembre fera également part de nos craintes et interrogations ainsi que des diverses démarches envisagées.

Par la présente nous vous remercions de bien vouloir nous fournir dans les meilleurs délais et avant le 22 septembre des réponses concrètes aux interrogations du personnel.

Une réunion avec les délégations syndicales et un représentant de la direction européenne, habilité à fournir les vraies réponses est également à envisager. Par réponse concrète, il ne faut pas entendre un simple démenti, mais des preuves nettes et claires ainsi que des garanties à terme prouvant la volonté du groupe de maintenir l'activité du et sur le site luxembourgeois.

Dans l'attente de vous lire, nous vous prions d'agréer Monsieur le Directeur-général, Monsieur Dehelly, l'expression de nos salutations distinguées.



du nouveau dans les entreprises

TDK

Négociations du renouvellement des conventions collectives

Nous rencontrons de grosses difficultés dans cette entreprise dans le cadre des négociations du renouvellement des conventions collectives pour le personnel ouvrier et employé.

Pour rappel : fin juin, après trois réunions, nous avons conjointement (OGB♦L et LCGB) organisé une conférence de presse pour fustiger les propositions révoltantes faites par la direction lors des négociations en cours. Non seulement cette dernière exigeait une convention d'une durée de deux ans sans aucune augmentation salariale, mais en plus elle s'attaquait ouvertement et clairement à des acquis sociaux négociés lors des dix dernières années dans cette entreprise (en prévoyant notamment une modification substantielle du calcul du 13^{ème} mois, une remise en question d'un jour férié conventionnel, etc...).

En prenant pareille position, la direction ne fait rien d'autre que de se faire le chantre des ailes patronales les plus dures et sans nul doute les plus rétrogrades de la FEDIL, réclamant à tire-larigot la suppression de l'index, l'allègement des charges patronales, l'augmentation du temps de travail..., bref le retour vers Germinal et toutes les misères sociales qui vont avec.

Ces 31 août et 1^{er} septembre, nous avons organisé 6 assemblées du personnel dans l'entreprise. Ces assemblées nous ont permis tout d'abord de réexpliquer l'enjeu des négociations actuelles au personnel et d'avoir également un échange de vue sur la suite des événements.

Un vote a eu lieu à l'issue des assemblées, le personnel devant se prononcer sur l'acceptation pure et simple des propositions patronales ou mandater les organisations syndicales pour entamer une procédure devant l'Office de conciliation et le cas échéant programmer des actions syndicales.

Ces assemblées ont rencontré un franc succès: 461 travailleurs de l'entreprise y ont participé; 35 ont accepté la propo-

sition de la direction, 4 bulletins étaient nuls, 422 travailleurs ont clairement refusé la proposition de la direction.

Le soir même du 1^{er} septembre nous avons communiqué les résultats du vote à la direction de l'entreprise tout en reformulant une contre-proposition de notre cahier de revendication. Une réunion de la dernière chance est prévue pour fin septembre. La suite dans un de nos prochains numéros.



Syndicat Commerce

ADLER MODE S.A.

Erneuerung des Arbeiter- und Angestelltenkollektivvertrages

Am 1. September 2004 wurde nach langen, aber fairen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Arbeiter und Angestellten bei ADLER MODE S.A. in Foetz und Strassen von den Gewerkschaften OGB♦L und LCGB einerseits sowie der Betriebsführung andererseits unterschrieben.

Zu den wesentlichen Punkten des unter der Federführung des OGB♦L verhandelten Abschlusses gehören :

Löhne und Gehälter

Umstrukturierung der Lohn- und Gehaltstabellen, was eine Erhöhung der Lohnmasse von 2,33 % bewirkt.

Kassenprämie

Erhöhung der monatlichen Kassenprämie für die Kassierer/innen von 50. € auf jetzt 75. €.

Arbeitszeit

An Samstagen und an Vortagen von Feiertagen erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 30% für die ab 18.00 Uhr geleistete Arbeit.

Alle diese Vereinbarungen gelten rückwirkend ab dem 1. Mai 2004.

Demnach wurde der neue Kollektivvertrag für die Dauer von 36 Monaten und zwar vom 1.05.2004 bis zum 30.04.2007 festgelegt.



Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Groupe CEPAL

De nombreux licenciements !

En août, la direction du groupe CEPAL a, de nouveau, dévoilé sa vision de coopération avec les partenaires sociaux.

Malgré les accords trouvés lors de longues et dures négociations, les dirigeants responsables ont unilatéralement pris la décision de ne pas respecter les conventions signées entre parties, qui prévoient qu'aucun licenciement supplémentaire ne pourra être prononcé que si le groupe CEPAL ne trouve ni le financement, ni l'agrément pour l'Abattoir à Mersch.

A ce jour, aucun document officiel ne prouve que ces deux conditions sont remplies, mais les responsables ont quand même procédé à quelque 40 licenciements le vendredi, 30 juillet 2004. Une fois de plus, les responsables ont montré leur état d'esprit en violant tous les accords signés entre les partenaires sociaux.

La situation actuelle étant intenable et la pression sur les salariés du groupe CEPAL s'avérant inhumaine depuis des mois déjà, nous revendiquons que l'ancien et le nouveau ministre de l'Agriculture prenne enfin ses responsabilités en essayant de mettre à table tous les acteurs du secteur pour trouver une solution dans l'intérêt des salariés y travaillant.



**Syndicat Santé
et Services Sociaux**

Maisons de retraite

Tensions à la maison de retraite "Les Parcs du Troisième Âge" à Bertrange

Depuis le 1^{er} septembre 2004, le personnel de la maison de retraite "Les Parcs du Troisième Âge" de Bertrange travaille officiellement dans un climat de protestation. Tout a commencé à la fin du mois de juin lorsque la direction de l'établissement a fait savoir aux personnes employées à temps partiel que leurs horaires de travail allaient se détériorer. Le temps de travail journalier allait être remplacé par d'autres horaires de travail en postes, le nombre de jours de travail hebdomadaire allait être majoré.

Il semble avoir échappé à la directrice que toute modification du temps de travail exige que l'on se réfère à la convention collective et à la législation du travail, ainsi qu'à des procédures spécifiques et sous-entend que les travailleurs concernés aient donné leur consentement individuel.

La délégation du personnel n'a pas tardé à faire part de ses réclamations, mais celles-ci n'ont reçu aucun écho et tout semble indiquer que l'atteinte aux droits et aux intérêts du personnel constitue le « cadeau d'adieu » de la directrice sortante, qui poursuivra bientôt sa carrière au sein du groupe Zitha.

L'OGB♦L a adressé un courrier au président du Conseil d'administration, mais celui-ci a exclu de revenir sur sa décision. Parallèlement, il n'a entrepris aucune démarche susceptible d'apporter une solution au conflit. Il a contesté l'existence de toute infraction contractuelle et légale et a affirmé être soutenu dans cette vision par des représentants de l'Inspection du travail et des mines. Cette affirmation attire notre attention

étant donné que c'est la délégation du personnel qui est intervenue, dès le début du mois de juillet, auprès du directeur de l'Inspection du travail et des mines, par l'envoi d'un courrier. Or, il n'a à ce jour reçu aucune réponse cautionnant la décision. La consultation juridique déléguée par l'OGB♦L va, elle aussi, dans une tout autre direction.

En outre, nous ne pouvons que constater avec regret que le dialogue social, la promotion des bonnes relations de travail et d'un climat professionnel serein au sein de la maison de retraite de Bertrange sont tout simplement ignorés.

Le 1^{er} septembre 2004, jour d'entrée en vigueur des horaires de travail refusés par le personnel, ce dernier et la délégation du personnel ont pris leurs responsabilités et ont renoncé à toute action directe en raison de la nécessité de maintenir les services et les soins aux habitants de la maison de retraite. La protestation officielle et la contestation des horaires de travail ont fait l'objet d'un courrier individuel de la part de chaque membre du personnel concerné, adressé à l'établissement et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Etant donné que l'établissement souhaite maintenir pour le mois d'octobre ces horaires de travail contraires à la loi et au contrat de travail, le personnel vient de décider, outre l'introduction en justice des premières plaintes, de procéder à des actions publiques de protestation en collaboration avec l'OGB♦L. L'Inspection du travail et des mines a déjà été informée par la délégation du personnel du refus répété des horaires de travail.

Cette affaire risque bien d'entraîner dans la tourmente de nombreux acteurs des soins de santé. Si, dans le secteur des soins de santé, des modèles spécifiques d'horaire de travail - réduit ou complet - du personnel féminin, majoritaire, devaient être remis en question, c'est le peu d'attractivité du secteur et la démotivation du personnel qui occuperaient à nouveau le cœur du débat et non la stabilisation du travail qualifié dans les maisons de soins et de retraite au Luxembourg.



**Syndicat Bâtiment,
Artisanat du Bâtiment,
Constructions Métalliques**

Bâtiment

Les négociations traînent et les patrons encaissent...

Les négociations pour le renouvellement du contrat collectif des salariés du bâtiment et de l'artisanat auraient dû démarrer en août 2002. Or, nous sommes déjà en septembre 2004 et rien n'est conclu.

Dans un périodique édité par une des parties signataires du contrat collectif, j'ai lu un article dénonçant le fait que depuis l'échéance du contrat au 31 décembre 2002 il n'y aurait eu que 6 réunions de négociations, piétinement causé par la prétendue crise sectorielle. Si crise il y avait eu, le patronat se serait rapidement mis autour d'une table avec les représentants des travailleurs pour négocier sérieusement. Mais, vu qu'il s'agit d'une crise cyclique inventée à chaque période de négociations collectives, le patronat boude les négociations en y déléguant le personnel administratif des fédérations respectives au lieu d'assumer en première personne sa responsabilité.

J'ai lu aussi que la création d'un "Fonds social Bâtiment" est finalement soutenue aussi par des syndicalistes qui n'ont pas bougé le petit doigt pour nous soutenir en 1996 quand nous avons revendiqué la création de ce Fonds qui aurait dû servir, entre autres, à gérer et financer une formation professionnelle efficace, formation qui semble causer actuellement de sérieux problèmes quant à l'application des dispositions sur les avancements dans la classification salariale.

Ces dispositions d'avancement, selon le contrat collectif signé le 14 juillet 2000, restent d'application "jusqu'à ce que les parties signataires auront trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en

du nouveau dans les entreprises

tenant compte des propositions des parties signataires”.

Que le patronat voulait déjà en 1996 avoir un accord définitif sur la formation professionnelle uniquement pour mettre fin aux avancements de carrière était connu à sourds et aveugles et c'était pour cette raison que le projet patronal sur la formation professionnelle avait été abandonné en 1996 et en 2000, ceci sous la menace d'une grève générale. Les négociations sur le sujet furent reportées afin de prendre le temps nécessaire pour éviter de signer un accord nuisible aux intérêts des travailleurs. Il est donc faux de prétendre que le contrat collectif de juillet 2000 a causé la suppression des avancements !

Dans un autre article du même bulletin, il était question de l'absence de dialogue social dans les entreprises, notamment entre le patronat et les délégués du personnel. L'auteur affirmait que *“malheureusement dans le secteur il y a de moins en moins de patrons luxembourgeois”*. Voulait-il dire que les adversaires du dialogue social se trouvent uniquement parmi les patrons étrangers et que nos bons entrepreneurs luxembourgeois sont les meilleurs alliés ?! La question est posée ... la réponse est connue !!

Quoi qu'il en soit, il est temps de rappeler au patronat ses responsabilités qu'il doit assumer par tous les moyens. Et cela ne doit pas concerner seulement les patrons du bâtiment et génie civil, mais aussi ceux de certaines fédérations de l'artisanat du bâtiment qui utilisent la traîne pour gagner et du temps et de l'argent supplémentaire sur le dos des travailleurs qui attendent de nouvelles et meilleures conditions de travail et salariales.

Grâce au soutien des milliers de salariés du secteur, le syndicat Bâtiment de l'OGB♦L est de loin, **de très loin !!** le syndicat numéro un dans le secteur de la construction. Il faut dès lors éviter à tout prix que l'inaction ou la carence structurelle des autres ne viennent gripper les engrenages de notre "force motrice".

Il en va de la paix sociale et des intérêts des travailleurs concernés.

Valerio De Matteis



L'OGB♦L saisit l'Office national de conciliation (ONC)

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective auprès de Delphi Automotive Systems à Bascharage, l'OGB♦L, seul syndicat présent, a constaté l'échec des négociations et a saisi l'ONC du dossier.

Après quatre réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont donc séparés sans résultat pour passer auprès du conciliateur.

Le litige résulte du fait que la direction s'oppose à accorder des augmentations linéaires et qu'elle continue à insister sur des augmentations - minimales, basées sur la masse salariale - émanant exclusivement des évaluations des performances individuelles. D'autant plus, la direction refuse toute amélioration qui pourrait avoir un impact financier notamment au niveau du pécule de vacances, de l'allocation de repas, du fonds social, de la rémunération du call-in, etc.

Toutefois, les résultats économiques de ce centre technique Delphi installé à Bascharage et qui occupe plus de 700 employés sont favorables. Il est d'autant plus incompréhensible que le personnel ne devrait pas participer et profiter d'une manière générale de ces résultats positifs, alors que les actionnaires portent leurs fruits de cette bonne situation.

CODITEL

Licenciements stratégiques ?

En date du 23 juillet 2004 ont eu lieu les premières négociations en vue d'un licenciement de 16 ouvriers et 12

employés, donc plus de la moitié des salariés chez CODITEL à Senningerberg.

La direction informe les syndicats OGB♦L et LCGB que la firme doit se diversifier pour mieux se positionner sur le marché luxembourgeois. Ces nouvelles tâches à accomplir ne nécessitent plus le nombre actuel de salariés.

Ce qui fait aggraver la situation est que le nouvel actionariat de CODITEL Luxembourg prétend que les travaux de gros-œuvre sont finis maintenant et que l'entretien des réseaux pourra être fait par une équipe restreinte avec éventuellement la prise en charge par des firmes sous-traitantes.

Les syndicats se sont opposés et font clairement savoir qu'il s'agit ici de licenciements stratégiques et non économiques.

Ceci est une situation intolérable et déplorable et nous avons protesté formellement.

Malgré notre intervention, la direction maintient sa position et nous commençons à négocier un plan social.

A part la partie légale qui leur est due par la loi, nous avons pu négocier des mesures de compensation financière :

- 1) une indemnité forfaitaire de 5.000 €.
- 2) une indemnité fondée sur l'ancienneté de 1 mois de salaire supplémentaire par 5 (cinq) années d'ancienneté accomplies.
- 3) une indemnité fondée sur l'âge.

La société paiera à chaque salarié, à l'expiration de la période de préavis, la somme transactionnelle suivante :

Age	Somme payée
20-25 ans	1.000 €
26-30 ans	1.500 €
31-35 ans	2.100 €
36-40 ans	2.700 €
41-45 ans	3.500 €
46-50 ans	4.400 €
51-55 ans	5.400 €
56-60 ans	6.500 €

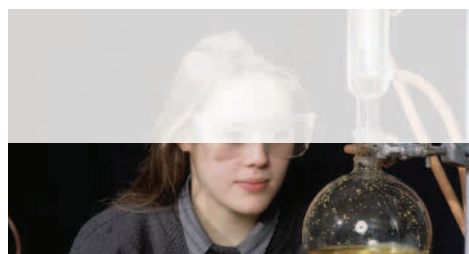
- 4) Une indemnité fondée sur la situation familiale correspondant à 1 (un) mois de salaire par personne à charge.
 - 5) Une indemnité supplémentaire de 1(un) salaire en cas de chômage d'une durée supérieure à 12 mois.
- En outre, les personnes licenciées pres-

du nouveau dans les entreprises

teront un préavis de 3 mois. A l'issue de cette période de 3 mois, elles seront dispensées de l'exécution de leur travail, avec maintien de l'intégralité de leur salaire.

Si au cours de son préavis, une personne licenciée soumet à la société la copie d'un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur, la dispense de travail lui sera accordée à compter de la veille de la prise du nouveau contrat de travail avec le maintien de tous les avantages du plan social.

Diverses mesures sociales d'accompagnement ont également été convenues.



Syndicat Education et Sciences

Entrevue du SEW/OGB♦L avec Madame Mady Delvaux-Stehres

Un début de dialogue positif

Une délégation du SEW/OGB♦L, composée de Monique Adam, présidente, Guy Foetz, vice-président, Patrick Arendt, membre de la direction syndicale, Danièle Niele, secrétaire générale, et Sonja Delli Zotti, assistante, a rencontré en date du 12 août Madame Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, entourée de ses collaborateurs MM. Koenig, Wilmes et Jeitz.

Cet échange de vues, qui a eu lieu suite à la demande de la ministre a permis aux syndicalistes de prendre connaissance des priorités de Mme Delvaux-Stehres et d'exposer leurs préoccupations essentielles dans les différents domaines de l'Education nationale.

Les structures de participation pour les enseignants sont un point crucial pour le SEW. Ayant noté que la ministre ne compte pas rediscuter la loi portant organisation des lycées et lycées techniques, récemment votée, mais qu'une

de ses priorités serait d'élaborer les règlements grand-ducaux y afférents, le SEW a souligné qu'il faudra accorder les moyens nécessaires au représentants du personnel enseignant tout en veillant à ce que les quelques droits qui leur sont accordés soient respectés scrupuleusement. Pour le syndicat Education et Sciences l'actuel projet de loi sur la réforme de la loi de 1912 doit être amendé sur plusieurs points et notamment en ce qui concerne le rôle des comités de cogestion dans la gestion des écoles. Madame la ministre a affirmé que le projet de loi serait révisé et ceci après une large consultation préliminaire de tous les acteurs scolaires.

La qualité de l'enseignement, la capacité de l'école à garantir l'égalité des chances et les moyens à mettre en œuvre pour la rendre plus performante étaient d'autres points longuement discutés. La ministre a partagé le point de vue du SEW concernant la nécessité de définir avant tout les objectifs à atteindre. Mme Delvaux-Stehres prévoit de lancer un grand débat après la consultation de différents experts. La demande du SEW d'être impliqué dans l'élaboration du nouveau plan d'études pour l'enseignement primaire a été retenue par la ministre. Il lui importe de veiller à ce que les informations passent et que les discussions aient lieu sur une large plateforme.

Le SEW/OGB♦L a particulièrement insisté sur la réforme des formations des professeurs, instituteurs et éducateurs gradués employés par l'Education nationale. Alors que leur formation proprement dite incombe à l'Université du Luxembourg, la demande relative aux besoins en formation doit être formulée par le MENFP. Il en sera de même en ce qui concerne la demande de recherche dans le domaine des sciences de l'éducation. Le SEW a été informé que les ministres de tutelle se réuniront en automne et collaboreront étroitement dans ce dossier.

Les questions du SEW concernant la "Ganztagsschoul", projet qui a été salué par notre syndicat, ont donné lieu à quelques précisions quant aux modalités de fonctionnement : team-work entre professeurs, instituteurs et personnel socio-éducatif, approche pluridis-

ciplinaire, interaction entre enseignement et activités péri- et parascolaires. Par ailleurs, bien que ce projet-pilote se limite à un lycée technique (enseignement postprimaire), le MENFP élaborera un guide qui sera mis à la disposition des communes désireuses d'aller en direction d'une journée continue. La ministre envisage même la possibilité éventuelle de créer un cadre pour la "Ganzdagsschoul" dans la loi sur l'enseignement primaire.

La proposition du SEW de suspendre le concours d'admission au stage dans les matières où il n'y a pas assez de candidats ou candidates afin de contrecarrer le manque de personnel qualifié dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, a été attentivement écoutée par Mme Delvaux-Stehres.

Le SEW a fait part de son étonnement que d'après le programme gouvernemental, "le recrutement de personnels enseignants ... ne se fera plus uniquement selon des critères d'ancienneté". Il a insisté que le problème épineux des nominations et mutations dans les lycées et lycées techniques, a été résolu par une procédure viable et satisfaisante mise en place il y a deux ans et qu'il ne convient nullement de remettre celle-ci en question !

Un autre sujet abordé fut la nécessaire harmonisation de la réglementation sur les ajournements dans l'enseignement postprimaire ; ce sera là un des premiers dossiers prioritaires.

Quant à la réglementation de la situation statutaire du personnel du S.R.E.A., Mme Delvaux-Stehres est persuadée qu'en septembre une solution sera trouvée par le Conseil de gouvernement.

La ministre a aussi marqué son intérêt au problème soulevé d'année en année par le SEW concernant le non-respect des congés des chargés de cours de l'I.E.E.S.

Finalement le SEW a soulevé le problème qu'il n'y ait pas de réglementation uniforme des conditions de travail et de traitement du personnel socio-éducatif dans l'éducation précoce. Le SEW était content d'entendre que la ministre

du nouveau dans les entreprises

compte au plus vite, comme il a été prévu au programme gouvernemental, préciser les critères de qualification et de recrutement de la deuxième intervenante et faire des recommandations, élaborées en collaboration avec les communes. Mme Delvaux-Stehres a affirmé qu'elle est intéressée par les propositions du personnel concerné, représenté par le SEW.

L'entrevue s'est terminée avec le souhait qu'un climat de confiance et de dialogue constructif permette de mener à bien une politique de l'éducation qui réponde aux nombreux défis posés.

Ajournements dans l'enseignement postprimaire

Unifier la réglementation

L'affaire de l'examen d'ajournement en géographie au LGE avait conduit les responsables de feu le MENFPS, à consulter les différents syndicats d'enseignant-e-s sur la marche à suivre. A l'occasion de la réunion du 13 janvier 2004 à ce sujet avec l'ancienne ministre de l'Éducation nationale, les représentant-e-s du SEW/OGB♦L avaient notamment insisté sur la nécessité d'unifier les réglementations très disparates qui existent à ce sujet.

Les opérations de cette fin d'année scolaire furent caractérisées par une extrême vigilance - et pour cause - de la part des directions d'établissements quant au respect de la réglementation en vigueur et elles se sont soldées par un ras le-bol des enseignant-e-s au vu de la disparité des actions à mener suivant le type de classe.

Notons par ailleurs qu'il n'a encore été nullement question ici des règlements de promotion qui - au niveau de l'EST - sont devenus entre-temps si compliqués que les conseils de classe recourent fréquemment à un équipement informatique pour prendre leurs décisions !

Une des premières tâches du nouveau ministre de l'Éducation nationale devrait consister à défricher la jungle des règlements de promotion et d'ajournement ; le SEW s'attend à une première prise de contact à ce sujet dès la rentrée !



Tripartite chemins de fer

Courrier adressé à Lucien Lux, ministre des Transports demandant la participation de l'OGB♦L à la tripartite.

Monsieur le Ministre,

C'est avec beaucoup d'intérêt que j'ai lu l'accord de coalition du nouveau gouvernement pour la législature 2004-2009.

J'ai constaté qu'en matière de transport, le gouvernement met l'accent sur les chemins de fer.

Selon l'accord de coalition, le gouvernement entend « relancer le dialogue social par l'organisation d'une tripartite ferroviaire afin de proposer des mesures qui permettront aux CFL de s'assurer la viabilité et la compétitivité nécessaires, notamment dans le domaine du fret, tout en préservant le statut et les rémunérations propres aux agents actuels des CFL et en définissant la voie à suivre pour les agents futurs des CFL. »

Considérant que la société anonyme CLB

– Container Logistics Bettembourg, qui est une filiale des CFL, occupe une position-clé dans la stratégie du fret ferroviaire et considérant que l'OGB♦L est la seule organisation syndicale représentée au sein de la délégation du personnel de la société CLB, je demande, par la présente, que l'OGB♦L, en tant que partenaire social, participe à cette tripartite ferroviaire annoncée.

À rappeler que l'ancien ministre des Transports, Monsieur Henri Grethen, avait annoncé, dans une lettre du 31 juillet 2003, de relancer le dialogue social et que toutes les parties devraient se réunir pour voir les problèmes rencontrés et les solutions susceptibles d'y être apportées. À toutes fins utiles, je vous transmets, en annexe, une copie de ladite lettre.

D'un côté notre organisation syndicale aimerait poursuivre de tout près l'évolution du dossier des chemins de fer, de l'autre côté, je suis convaincu que l'OGB♦L pourra apporter une valeur-ajoutée aux discussions à venir en expliquant les expériences faites dans le cadre d'une entreprise privée dont les CFL détiennent 75 % des actions.

Dans l'espoir que notre demande trouvera un accueil favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments très distingués.

Hubert HOLLERICH



du nouveau dans les entreprises



**Syndicat Banques,
Assurances, Fiduciaires**

Convention collective des employés de banques

Le ras-le-bol syndical !

Lors de la réunion devant l'Office national de conciliation du 15 septembre 2004, l'ABBL (Association Luxembourgeoise des Banques et Banquiers Luxembourg) a, à nouveau, remis aux syndicats une proposition scandaleuse et provocante.

Cette proposition contient des réductions importantes des acquis, notamment au niveau de la prime de juin et de la prime de ménage. Par ailleurs aucune augmentation linéaire des salaires n'est proposée et le volet qualitatif est tout simplement ignoré.

Les 3 syndicats ALEBA-OGB•L/SBA-LCGB/SESF ont immédiatement manifesté leur refus catégorique face à cette politique de démantèlement social.

A la demande du président de l'Office national de conciliation, les syndicats remettront pour le 29 septembre 2004, une proposition écrite qui leur semble

appropriée et qui garantira à chacun une évolution digne d'un secteur de pointe.

Les syndicats veulent :

- le maintien à 100% et l'indexation de la prime de juin,
- l'augmentation des salaires de 15 € (indice 100) par an,
- l'augmentation du nombre d'échelons d'ancienneté,
- des négociations préalables quant à des mesures de maintien de l'emploi en cas de licenciement pour raisons économiques,
- la finalisation des volets formation, fonctions et temps de travail en commission paritaire endéans un délai de 6 mois après signature de la convention collective et l'intégration de ces accords dans la convention.

Face à l'intransigeance patronale ALEBA-OGB•L/SBA-LCGB/SESF ont décidé de passer à l'action en organisant, dans un premier temps, des piquets de protestation devant certains grands établissements bancaires.

Tous les salariés du secteur financier ont été invités à rejoindre les différents piquets de protestation afin d'exprimer massivement leur mécontentement tout comme ils sont priés d'assister à la manif de protestation le 6 octobre devant le ministère du Travail où aura lieu la réunion de conciliation.

**Soyez présents,
il y va de votre convention
collective et de votre avenir !!!**



Veränderte Arbeitsmodelle- bessere Gleichstellung?



In der heutigen Arbeitswelt, in der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft, die sich tiefgreifend und rasant verändern, müssen die Unternehmen sich anpassen, um weiter mithalten zu können.

Arbeitsbereiche, die lange bestanden haben, werden überflüssig und neue werden geschaffen. Unternehmen suchen neue Wege, um im verschärften Wettbewerb mithalten zu können.

Einerseits müssen in diesem Anpassungsprozess die Interessen der ArbeitnehmerInnen gewahrt bleiben, andererseits bietet er die Chance für mehr Flexibilität und neue Arbeitsmodelle.

Es stellt sich immer häufiger die Frage, ob sich Beruf und Privatleben für Frauen und Männer vereinbaren lassen und zu welchem Preis.

Telearbeit als flexible Arbeitsform - in ihrer unterschiedlichen Ausprägung - ist ein Ansatz, um sich diesen Herausforderungen zu stellen. Allerdings gilt es vieles zu überdenken und manches zu gestalten. Erst dann kann man das Potenzial dieser Arbeitsform wirklich nutzen.

Fragen, die in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung sind:

- ◆ Welche Veränderungen kommen auf uns zu und was können wir gestalten?
- ◆ Welche Anreize gibt es für Unternehmen Veränderungen sozialverträglich zu gestalten?
- ◆ Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben GewerkschaftsvertreterInnen im Betrieb?
- ◆ Wie kann das Modell der traditionellen Rollen und Strukturen für und zwischen den Geschlechtern neu gestaltet werden?
- ◆ Welche Chancengleichheitsmodelle sind sinnvoll und umsetzbar?

Zu diesem Themenbereich wird Zarabina Asbl im Herbst zwei Seminare im Rahmen des IFES/OGB•L-Programmes anbieten.

Einladung an alle Gleichstellungsdelegierte - délégué(e) à l'égalité

Das erste Seminar wird sich direkt an die Gleichstellungsdelegierten (délégué(e) à l'égalité) und an alle Interessierten richten, welche speziell an Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung interessiert sind.

« Chancengleichheit gestalten – Flexible Arbeitsmodelle und Telearbeit »

Termin: 21. und 22. Oktober 2004 in der Arbeiterkammer in Luxemburg

Ihr lernt Ansätze für eine verbesserte Gleichstellung bei veränderten Arbeitsmodellen im Betrieb kennen (z. B. Telearbeit) und entwickelt eigene Gestaltungsmöglichkeiten.

Folgende Schwerpunkte stehen im Mittelpunkt:

- ♦ Was muss ein(e) Gleichstellungsdelegierte(r) über verschiedene Formen von flexiblen Arbeitsmodellen und Telearbeit wissen?
- ♦ Wie kann Chancengleichheit vorangebracht werden?
- ♦ Wie könnten sozialverträgliche Innovationen in der Arbeitsgestaltung aussehen?
- ♦ Welche Gestaltungsmöglichkeiten habe ich als Gewerkschafter und Gewerkschafterin?

Das Seminar wird in deutscher Sprache abgehalten.

Interessiert? Wir wären froh viele Delegierte bei diesem zweitägigen Kurs begrüßen zu können.

**Anmeldung und weitere Informationen:
IFES OGB-L ☎ 26 66 13 29 (R. Santini)
Zarabina asbl ☎ 26 55 12 13 (M. Bresser)**

TELEARBEIT • FÜHRUNGSKRAFT • CHANCENGLEICHHEIT
Gestaltungsoptionen für flexible Arbeitsmodelle

17. und 18. November 2004 im OGB•L - 19, rue d'Eprenay - Luxemburg

Das zweite Seminar wird allen Interessierten offen stehen, die sich mit dem Thema Gestaltungsmöglichkeiten für flexible Arbeitsmodelle (Telearbeit – Leitungsmodelle – Chancengleichheit) auseinandersetzen und hierzu Informationen erhalten wollen.

Folgende Schwerpunkte stehen im Mittelpunkt:

- ♦ Was muss ich über verschiedene Formen von Telearbeit wissen?
- ♦ Wie könnten sozialverträgliche Veränderungen in der Arbeitsgestaltung aussehen?
- ♦ Wie kann Telearbeit Chancengleichheit voranbringen?
- ♦ Welche Gestaltungsmöglichkeiten habe ich?

Dieses zweitägige Seminar wird in deutscher Sprache abgehalten.

Einschreibung und nähere Informationen:

IFES OGB•L ☎ 26 66 13 29 (R. Santini) oder bei Zarabina asbl ☎ 26 55 12 13 (M. Bresser)



Für weitere Informationen und Anmeldungen sprechen Sie uns an: **ZARABINA asbl** • Tel.: 26 55 12 13-1
Fax: 26 55 12 14 • E-mail: info@zarabina.lu • **IFES OGB-L** • Tel.: 26 66 13-1 • Fax: 23 69 93 52 • rsantini@ifes.lu



Michel Schaul, ein Leben für die Gewerkschaft

Mit dem Titel des Ehrenpräsidenten der Regionale Norden wurde Michel Schaul kürzlich während einer kleinen Feierstunde bedacht, als Dank für aufopferungsvolle Arbeit in der Gewerkschaftsszene im Dienste der Arbeitnehmer des Öslings. Sein Nachfolger Bernard Pfeiffer wurde einstimmig in das Amt gewählt.

In Präsenz von John Castegnaro, Präsident der größten Gewerkschaft Luxemburgs, dem OGB♦L, verschiedenen Vertretern des Zentralvorstandes und den Mitgliedern der Regionale Norden wurde Michel Schaul, Präsident, derselben Regionale, von seinem Amt als Präsident für das er nicht mehr kandidierte, verabschiedet.

Regionalsekretär Fränk Arndt stellte, im Kulturzentrum „Hennesbau“ in Niederfeulen den einzigen Anwärter auf den freien Posten des Präsidenten in der Person von Bernard Pfeiffer von der Sektion Clerf zur Wahl und dieser wurde einstimmig gewählt.

Ebenfalls einstimmig wurde dem scheidenden Präsidenten Michel Schaul der Titel des Ehrenpräsidenten auf Lebenszeit verliehen. Bernard Pfeiffer war es, der die Laudatio auf seinen Vorgänger vortrug und meinte, wenn er wenig erzählen würde über das bewegte Gewerkschaftsleben des Geehrten, so hätte er nichts gesagt, würde er aber alles

erzählen, wäre der Abend zu kurz. Deshalb, so der Redner, würde er sich auf einige markante Begebenheiten im Leben des scheidenden Präsidenten beschränken, um die Persönlichkeit von Michel Schaul hervorstreichend.

Ein Lehrer beim OGB♦L...

Der am 15. August 1926 geborene Michel Schaul schlug den Berufsweg des Schullehrers ein, wo er als strenger aber gerechter Lehrer gewirkt hatte. Theater hatte den scheidenden Präsidenten bis heute auf seinem Weg begleitet, was den Kontakt zur Jugend nie hat abreißen lassen. Seine Art zu begeistern, zu sprechen und mit Argumenten zu überzeugen haben Michel Schaul in seinem Leben zu einem beliebten aber auch hartnäckigen Gesprächspartner gemacht, der in allen Bereichen sehr geschätzt wurde. Als Verfechter der Interessen der Arbeitnehmer des Nordens sei Michel Schaul in der OGB♦L Zentrale als fast unüberwindbarer Berg angesehen worden, der bestens informiert und in einer immer fairen Streitkultur diese Interessen zum größten Teil haben durchsetzen können.

Bernard Pfeiffer skizzierte die verschiedenen Etappen im Gewerkschaftsleben von Michel Schaul, der als Lehrer im OGB♦L bei seinen

Lehrerkollegen nicht immer mit Wohlwollen beäugelt worden sei.

Anerkennung für intensive Gewerkschaftsarbeit

1972 wurde der scheidende Präsident Mitglied der FGIL, 1976 bei der Gründung des OGB♦L war er dabei und 1983 übernahm er die Präsidentschaft der Sektion Ettelbrück. 1994 löste Michel Schaul den scheidenden Regionalpräsidenten Tun Weyland als Präsident der Regionale Norden ab.

John Castegnaro würdigte den Geehrten als harten aber fairen Gesprächspartner mit Sachkenntnis und klaren aber einfachen Überlegungen, eben als einen Diplomaten, der die Belange der Militanten zu vertreten und durchzusetzen wusste. Der Präsident wünschte dem scheidenden Präsidenten in seinem Namen und dem Namen aller Mitglieder noch viele Jahre bei bester Gesundheit.

Als Abschiedsgeschenk wurde dem sichtlich ergriffenen Michel Schaul, für seine intensive Gewerkschaftsarbeit im Interesse der Mitglieder, eine goldene Uhr überreicht mit den besten Wünschen aller OGB♦L-Militanten.

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

Le(s) changement(s) de la plus grande vitrine interculturelle au Luxembourg

Depuis son existence, il y a presque 22 ans, le Festival des Migrations, des Cultures et de Citoyenneté a fait quelques «migrations» et changements : soit au niveau géographique, soit au niveau du contenu. Toujours soutenu par les associations issues de l'immigration au Luxembourg, le Festival du Clae a fait un parcours important ponctué de nombreux changements et enrichissements.

Depuis 10 ans, le Festival des Migrations a lieu à la Halle Victor Hugo au centre ville. Victime de son succès, le festival s'y trouvait chaque année un peu plus à l'étroit. Largement plébiscité par les autorités communales, Luxexpo (anciennement Foire Internationale au Luxembourg-FIL) au Kirchberg s'est imposée récemment comme une alternative idéale. Des réunions d'information et d'analyse de la situation entre le CLAE et la Ville de Luxembourg ont permis de dire qu'à présent il est presque certain que la 22^e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté se déroulera au Kirchberg.

Les changements de l'histoire du Festival des Migrations

En presque 22 ans, «le Festival a grandi, bougé, de la Place Guillaume à la Place du Brill à Esch-sur-Alzette, puis sous chapiteau au champ du Glacis, ensuite au Kirchberg, pour venir enfin, à la Halle Victor Hugo. Le festival a encouragé de nombreuses initiatives de rencontres interculturelles, il a donné l'envie à d'autres de se lancer dans l'aventure. Ainsi, on a vu fleurir, il y a quelques années, de mini festivals de l'immigration dans plusieurs communes du pays. Le Festival a surtout jeté des passerelles entre la population luxembourgeoise, les populations issues de l'immigration et les autorités du pays. En cela, il joue un rôle essentiel de médiation culturelle» (in Horizon, mai 2003). Maintenant, la prochaine adresse du Festival sera à Luxexpo (Kirchberg). Pour le Clae, l'organisation du prochain Festival au Kirchberg, un vrai défi culturel, commence tout de suite. Le Clae est conscient que cette évolution va apporter d'autres modifications, surtout logistiques qu'il faudra maîtriser.

Lors de la réunion du 16 juin entre M. Paul Helminger, M. Claude Wiseler et une délégation du Clae (Antoni Montserrat, Franco Barillozzi et Jean Philippe Ruiz), la Ville de Luxembourg a assuré que les coûts de location du site de Luxexpo, dont la ville est actionnaire majoritaire seront les mêmes que ceux payés par le CLAE pour la Halle Victor Hugo. Le CLAE s'est déjà rendu quelques fois à Luxexpo pour évaluer l'espace et débattre avec des dirigeants techniques de Luxexpo des détails du Festival des Migrations. Il y a déjà dans les coulisses du Clae une activité évidente suscitée par ce futur changement. Mais, malgré ces modifications il y a quand même quelques idées qui resteront toujours inaltérables.

La participation associative

Le Clae a envoyé une lettre à toutes les associations concernant le «compte-rendu de la réunion de concertation et d'échange sur le futur du Festival des Migrations 2005» qui a eu lieu le 29 juin passé dans les locaux du Clae. Apparemment, il n'y a aucune opposition, ni du Comité exécutif du CLAE, ni des associations, sur le principe de déménagement sur le site de Luxexpo au Kirchberg. Il est réellement nécessaire que le Festival des Migrations à Luxexpo ne devienne pas un «nouveau produit d'exposition» à ajouter aux autres produits qu'on expose à Luxexpo. Très largement, ce déménagement est perçu comme un changement qui doit permettre au Festival un démarrage sur des nouvelles bases : un Festival différent où les aspects du métissage, de la participation des nouvelles communautés, des associations de la grande région, etc., puissent avoir un relief plus important, un Festival auquel de nouvelles associations puissent se joindre et où la force du mouvement associatif puisse être montrée d'une manière plus évidente.

Malgré le fait que le CLAE soit à la tête de l'organisation de cet événement interculturel, il affirme ne pas vouloir décider des destins du Festival tout seul. **Pour cela, le Clae lance un appel à toutes les associations pour que tous s'associent à la construction de l'avenir du Festival. Le Clae compte donc sur le mouvement associatif pour réunir le plus de volontés et d'idées possibles afin d'élargir les ambitions du futur festival.**

On assiste à un virage dans l'Histoire du Festival des Migrations et par conséquent de la visibilité du CLAE. La Halle Victor Hugo a marqué sans aucun doute une étape d'or dans les activités du Clae. Pendant 10 ans, la Halle a accueilli les cultures, le métissage et d'autres réalités. Maintenant, à l'occasion de cette migration que le Clae se propose de faire, il est temps d'aller encore plus loin au niveau des idées interculturelles. Surtout quand, «demain», en 2007, Luxembourg et la Grande Région seront la Capitale européenne de la Culture. Une assemblée générale du Clae est prévue pour le début du mois d'octobre 2004 afin d'approuver un document avec les orientations générales du festival 2005 et les arrangements organisationnels et techniques.

Gualter Verissimo c/o Clae

Séminaire international du Ministère de la Promotion Féminine

**LA PARTICIPATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES
À LA PRISE DE DÉCISION**

**Séminaire international sur la prise de décision économique
à la Chambre de Commerce le 27 octobre 2004**

Le ministère de la Promotion féminine organise un séminaire international ayant pour thème la prise de décision économique, domaine dans lequel les femmes restent largement sous-représentées au Luxembourg.

Le séminaire s'inscrit dans la mise en œuvre du programme concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) et est subventionné par la Commission européenne.

Une politique d'égalité apporte des avantages économiques pour l'entreprise, car elle accroît la compétitivité de l'entreprise qui bénéficie des compétences et du savoir-faire de tous ses collaborateurs et collaboratrices. La satisfaction au travail et la motivation augmentent, réduisant ainsi la fluctuation du personnel. Étant donné que le nombre de personnes actives diminue dans la tranche des 25 à 45 ans, les femmes représentent un potentiel important non négligeable. L'égalité des femmes et des hommes permet de contrer la pénurie de personnel qualifié et de disposer d'un plus grand choix lors du recrutement.

Programme prévisionnel :

- ♦ Présentation de l'étude « Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne », réalisée par la Confédération Européenne des Syndicats ETUC (European Trade Union Confederation) à l'Université catholique de Louvain.
- ♦ Enquête présentée par le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) et réalisée auprès des organisations patronales et syndicales
- ♦ Les stratégies des entreprises pour promouvoir les femmes dans la prise de décision économique :
 - ♦ dans une PME allemande et une PME luxembourgeoise
 - ♦ dans un institut financier du Danemark et du Luxembourg

Public cible : Chefs d'entreprise et responsables des ressources humaines, délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises, représentants des organisations patronales et syndicales,

Date et lieu : Le séminaire se déroulera le 27 octobre 2004 à la Chambre de Commerce de 16.00 à 19.00 heures.

Le programme définitif de la conférence est disponible depuis le 15 septembre sur le site www.mpf.public.lu

FRAEFORUM
EUROPA DONNA
invitéieren
Samschdeg, den 16. Oktober 2004
vun 10.00 bis 12.00 Auer
8km Laf oder 3km Walk
Park Stad Lëtzebuerg
Départ Glacis
Laf géint de!
Broschkriibs!
9.00 Umeldungen op der Plaz
D'Femmen vum T-Shirt & Dossard
10.30 Walkers Start Glacis
11.00 Joggers Start Glacis
Ënneert dem Patronage vum Chancegläichheets-, Geesondheets- a Sportministär an
Zesummenaarbecht mat der Gemeng Lëtzebuerg an dem Leichtathletikklub CAL-SPORA
Umeldungen : Tel: 73 02 16 / Fax: 73 00 25 / e-mail: ehire@albert.lu
Informationen : Tel: 79 90 58 / Fax: 75 93 53 / e-mail: mfhansen@pt.lu
Tel: 26 67 07 65 / Fax: 26 67 14 65
www.broschkriibs-laf.lu

PERMANENCES LOCALES

BASCHARAGE - L-4940 - 143, av. de Luxembourg
Tél./Fax: 26 50 27 74

Responsable : Marcel Haan
sur rendez-vous

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

Responsable : Raymond Kauffmann
Mardi : 19.00 - 21.00 hrs

BELVAUX/SOLEUVRE - L-4470 Soleuvre - 1, rue Emile Mayrisch

Tél./Fax: 59 51 63
Responsable : Claude Schneider
Jeudi : 16.30 - 17.30 hrs

RUMELANGE - L-3730 - 23, Grand-rue

Tél.: 56 37 35 - Tél./Fax: 26 56 15 75
Responsables : Eugène Bausch, Charles Biasini
Jeudi : 16.00 - 18.00 hrs

SCHIFFLANGE - L-3850 - 28, avenue de la Libération

Tél.: 54 13 29
Responsable : Edmond Becker
Mercredi : 17.15 - 19.00 hrs

Rendons hommage aux travailleurs morts sur les chantiers de construction en Grèce

De nombreux travailleurs migrants sont morts après leur course contre la montre afin de construire le rêve olympique grec à Athènes. A cause de cette indifférence aux normes de santé et sécurité, au moins 13 travailleurs sont morts sans compter les nombreux blessés.

Le secrétaire général du syndicat des travailleurs grecs de la construction, George Theodorou, a rassemblé les informations se rapportant aux décès des 13 travailleurs morts sur les chantiers des jeux olympiques. D'après lui, il y a eu davantage de morts, y compris sur les chantiers du métro et ceux construisant les routes d'accès aux jeux.

En plus de conditions de travail très difficiles - longues heures de travail jusqu'à 14 par jour; températures excessives -, les travailleurs ont dû faire face à beaucoup de stress pour terminer leur travail à temps pour l'ouverture des jeux olympiques. Il est évident que de nombreux pays auraient procédé à la fermeture de tels chantiers qui ne fournissent aucun vêtement protecteur et ne disposent d'aucune organisation. Les travailleurs qui ont osé protester contre ces conditions déplorables ont immédiatement été renvoyés.

Le syndicat des travailleurs de la construction au village olympique d'Athènes a souligné que « On pouvait prévenir tous ces accidents. Ce qui s'est produit est criminel et lié à la question du profit.» D'après le syndicat, les raisons de ces décès correspondent au fait que les employeurs mettent dans leurs poches les budgets santé et sécurité ; la main-d'œuvre sous-qualifiée est composée de travailleurs migrants travaillant sur des machines lourdes et à risque; et les travailleurs sont contraints d'effectuer de trop nombreuses heures supplémentaires pour obtenir des primes. Les conditions de travail de ces migrants pakistanais, albanais et syriens étaient plus que déplorables. La liste des décès compilée par le syndicat et les partis de l'opposition grecs est passée sous silence dans les médias du pays.

Pendant la même période, les derniers jeux olympiques de Sydney n'avaient comptabilisé qu'un seul décès. Etant donné la situation décrite en Grèce, les syndicats australiens ont déposé plainte auprès du gouvernement grec l'année dernière.

Au vu de ce qui précède, la FITBB et l'OGB♦L rendent hommage aux travailleurs de la construction, victimes des jeux olympiques. Nous rappelons qu'il est toujours possible de prévenir les deux millions de morts chaque année suite à des conditions de travail déplorables et illégales.

Nos secteurs figurent parmi les plus dangereux et les moins protégés dans le monde.

La FITBB regroupe 280 syndicats dont l'OGB♦L, 10.5 millions de membres dans 125 pays.

*La FITBB et le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment
et Constructions Métalliques de l'OGB♦L*

OGB•L Rentnerabteilungen
Regionale Düdelingen-Osten
Regionale Zentrum

Liebes Mitglied
Wir laden Dich ein, zu einer

4. Moselfahrt

gegen Ende der Weinlese nach Schengen
mit der „Princesse Marie-Astrid“

welche stattfindet am:

Dienstag, den 05. Oktober 2004

Programm:

09.30 Uhr:	Treffpunkt in Grevenmacher (Schwimmbad)
10.00 Uhr:	Abfahrt in Grevenmacher nach Wasserbillig
10.30 Uhr:	Besuch des Aquariums
11.45 Uhr:	Abfahrt nach Schengen
	Mittagessen auf dem Schiff (zur Auswahl stehen zwei Gerichte) (*)
19.00 Uhr:	Ankunft in Grevenmacher

Unterhaltungsmusik während der Schifffahrt

Kostenbeitrag: 50,- Euro pro Person
(im Preis enthalten sind Schifffahrt, Eintritt Aquarium, Glas Champaagner und Mittagessen)

Engeladen sind OGB•L Mitglieder mit ihrem Partner.
(Maximum 200 Personen)

Die Anmeldung erfolgt durch Überweisung des Kostenbeitrags auf das Postscheckkonto:
LU75 1111 2119 9348 0000 von Kollege A. Wildanger bis spätestens den 15.09.2004
mit dem Vermerk „Marie-Astrid - Menü I oder Menü II“

Wir hatten Euch zahlreich bei unserer Ausfahrt begrüßen zu können!

Mit freundlichen Grüßen,
für die Rentnervorstände der Regionalen
Düdelingen-Osten
Zentrum

Marcel Schroeder Präsident	Sylvie Theisen Präsidentin	Fränz Hayard Sekretär	Nico Jungers Sekretär
--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

(*) **Menü I:**
Fine crème de légumes
Chocolatroule garnie
Tarte Grand-Mère - Glace Vanille

Menü II:
Fine crème de légumes
Jambon de Porcelet à l'ancienne
Tarte Grand-Mère - Glace Vanille

SOIREE LATINA

Samschdeg, den 16. Oktober 2004

20:00 Auer
Centre culturel "Am Ouerf"
Weimerskirch (bei Tich)

GROUPE SAMBRASIL & SAMBA MUSIC

Org: OGB•L
Regional-Centre &
Sect. Dommeldange

Consultez le nouveau site
internet de l'OGB•L
www.ogbl.lu

Onoafhängeg
Gewerkschaft
Confédération
Indépendante

STATUTS PROGRAMME D'ACTION INFOS

QUI SOMMES-NOUS?

NOS SERVICES / AFFILIATION

AGENDA

CONSEILS ET ASSISTANCE
AUX MEMBRES

LINKS

ACTUALITES | AKTUELL

- » 50/XXIe congrès ordinaire
26-27 novembre 2004 - LU
- » Charte d'égalité des chances
handicapées
L'OGB•L, le LCGB et l'UEL
signent une charte commu-
niquant les chances et l'accès à l'emp-
loi (la charte)
- » Kollektivvertrag der Ban-
ken
In der letzten Sitzung vor
2004, hat die ABBL, den G
und provozierenden Vorsc
Gewerkschaften mit dem T
- » Convention collective de
Lors de la réunion devant
septembre 2004. IABP



Traditionnellement, tous les ans,
la CGT (OGB•L-FNCTTFEL-FLTL)
commémore le Labor Day au
cimetière militaire de Hamm.



QUELQUES SECONDES "D'EGAREMENT" QUI PEUVENT COUTER CHER !

Monsieur X travaille dans une entreprise sous contrat de travail à durée déterminée depuis plusieurs mois. Un jour, se trouvant en prolongation d'incapacité de travail, il reçoit une notification de licenciement avec effet immédiat pour faute grave, à savoir pour n'avoir pas respecté l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et pour son attitude injurieuse avec sa responsable du personnel lors d'un entretien téléphonique.

En effet, l'employeur a motivé la rupture de son contrat de travail parce que son salarié n'a pas satisfait à ses obligations légales en matière de déclaration d'incapacité de travail : prévenir l'employeur le premier jour de l'incapacité de travail et que ce dernier soit en possession des certificats de maladie endéans les trois jours. Autre motif également, l'attitude injurieuse du salarié lors d'une conversation téléphonique avec la directrice des ressources humaines où une petite phrase a été prononcée par le salarié sous le coup de la colère.

Le licenciement n'a pas été déclaré abusif par le Tribunal du travail de Luxembourg. Le salarié a fait appel contre ce jugement.

La Cour d'appel a confirmé le jugement estimant que le salarié n'avait pas établi avoir averti son employeur le 1^{er} jour de la prolongation de sa maladie ni ne lui avait fait parvenir un certificat médical dans le délai légal.

Concernant les insultes à l'adresse de la responsable du personnel, le salarié n'a pas contesté la matérialité des faits mais s'est rallié à l'avis des juges de première instance pour dire que tous ces reproches ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Cependant, la Cour d'appel a considéré que le seul fait d'avoir "injurier et menacer" la directrice des ressources humaines, constitue de la part du salarié un comportement fautif et inadmissible rendant immédiatement impossible le maintien des relations de travail entre parties.

En outre, la cour a infligé au salarié une indemnité de procédure de 700.- euros car elle a estimé qu'il serait inéquitable de

laisser entièrement à la charge de la société les frais engagés par celle-ci, la société en question ayant dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour obtenir la reconnaissance de ses droits légitimes.

Quelques secondes d'égarement qui coûtent cher car, pour avoir utilisé les mots "incapable et con" dans une phrase, ce salarié, selon la cour d'appel, a été licencié régulièrement et a dû déboursier 700.- euros.

Pourtant, les mots "incapable et con" sont prononcés des millions de fois par jour dans nos pays.

Est-ce une insulte, un manque de respect ? Est-ce une raison pour sanctionner si sévèrement un salarié ?

A-t-on tenu compte des conditions particulières ayant entouré ce licenciement dans cette affaire ?

Une chose est sûre, les mots "con et incapable" sont à éviter dans certains milieux.

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-llu> / e-mail: ogb-l@ogb-llu

Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

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

Chefredakteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-llu

Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-llu

Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-llu

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz



John Castegnaro
Président

Temps de grâce ?

Début août, puis en septembre à l'occasion de la rentrée sociale, les instances de l'OGB♦L, y compris le Comité national, ont entrepris une analyse du programme du gouvernement (CSV et LSAP). Le résultat était insuffisant, le programme et le discours y afférent du ministre d'Etat étant vagues et non innovateurs. L'analyse objective a été menée à bien d'une seule voix, tout comme la formulation des premières conclusions. L'OGB♦L espère maintenant entrer dans le vif du sujet lors des entrevues prévues avec le nouveau gouvernement le 19 octobre prochain et avec les divers ministres compétents. Nos attentes sont grandes, la responsabilité de ces ministres l'est aussi.

Indépendant et responsable

L'OGB♦L ne signe pas de chèque en blanc et n'a pas une confiance aveugle en ceux qui sont appelés à gérer notre pays dans les cinq années à venir. Avoir une vision critique mais objective, être prudent tout en restant optimiste et disposé au consensus, ce sont là les principes fondamentaux qui déterminent la politique de l'OGB♦L. Nous étions fidèles à ces principes depuis plus de vingt-cinq ans et nous continuerons de le rester à l'avenir. Cette indépendance critique, combinée à la volonté de prendre ses responsabilités, de représenter et de défendre les intérêts des travailleurs, fait le succès et la crédibilité de l'OGB♦L.

Et la continuité ?

A l'issue des élections, l'OGB♦L a immédiatement souligné la nécessité d'avoir une majorité parlementaire et un gouvernement qui soient prêts à maintenir et à développer la continuité sociale et le dialogue dans les institutions (Tripartite, CES) et les instances compétentes.

Le nouveau gouvernement et sa majorité ont confirmé cette vision, mais la décision de ne plus financer le forfait d'éducation ("Mammerent") par le budget mais par les caisses de pension a suscité une levée de bouclier. L'OGB♦L, ainsi que tous les autres syndicats

et les organisations patronales, dénoncent ce projet. Cette mesure ébranlerait la confiance et la fiabilité. Etant donné que l'opposition est forte et que, contre toute attente, le budget 2003 ne présente plus un déficit mais un excédent et les prévisions pour 2004 voire même 2005, restent optimistes, il se pourrait que le ministre d'Etat, qui nous a impliqués dans cette affaire, change son fusil d'épaule. Et pour cause, au cas contraire la collaboration nécessaire et future avec les partenaires sociaux pourrait en souffrir.

Des temps difficiles ?

Ces derniers mois, nous n'avons cessé de souligner que les temps deviennent plus durs. L'absence de reprise économique, la pression permanente du pacte de stabilité de l'UE et de la monnaie unique sur les politiques nationales et le rétrécissement de la marge de manœuvre financière et politique qui en découle en sont témoins. Parallèlement, le patronat tend à dresser davantage de barricades, à bloquer ou retarder intentionnellement les négociations sur les conventions collectives ou à imposer des résultats nuls ou négatifs. Et la paix sociale ? L'on ne peut tout de même pas impunément remettre en question la politique tarifaire continue mise en place avec succès par le passé au Luxembourg. Le fait, qu'un nombre croissant d'entreprises essaie de faire pression avec des paroles de délocalisation, n'améliore en rien la situation. Les débats entamés sur la compétitivité des entreprises tourneraient à la farce. La paix sociale, un personnel satisfait avec un revenu correct et une couverture sociale élevée sont les garants de la productivité, de la qualité et de la capacité concurrentielle. C'est pourquoi il ne faut pas jouer avec le feu, qui pourrait se propager rapidement en véritable incendie, avec toutes ses conséquences négatives.

Au Luxembourg, nous avons toujours traversé ensemble les situations difficiles, même les plus ardues. Conformément au "modèle luxembourgeois", nous avons toujours cherché des solutions dans l'intérêt

de toutes les parties, ou du moins, nous avons essayé de limiter les dégâts. Pourquoi en irait-il autrement ?

Le poids des attentes

Le Comité national de l'OGB♦L a retenu une série de points et de mesures que le gouvernement doit prendre dans l'immédiat, indépendamment du temps de grâce: il s'agit notamment de combattre le chômage, en augmentation depuis la rentrée. Ici pas question de délai de grâce, la priorité absolue lui doit être accordée. Autres points importants : la situation des caisses de maladie ; le budget 2005 et ses priorités; l'ajustement des pensions, du salaire minimum et du RMG ; l'ajustement du barème d'imposition et d'autres mesures sociales. Avant tout, il s'agit d'éclaircir le dossier du financement du forfait d'éducation ("Mammerent"). Autre point crucial sur une longue liste : la préparation du référendum sur la Constitution de l'UE. Il avait été convenu qu'un débat à large échelle serait organisé avec consultation des syndicats, des organisations patronales, des partis politiques, bref, de l'ensemble de la société civile, afin de déterminer quand et comment ce référendum-clé pour l'UE et surtout pour les habitants de l'UE se déroulerait. Le ministre d'Etat n'a pas attendu pour prendre les devants en annonçant que le référendum pourrait être organisé parallèlement aux élections communales, en octobre 2005. L'OGB♦L dénonce cette pratique qui contredit les engagements pris par le ministre d'Etat en août. Nous rejetons également la combinaison entre élections communales et référendum européen, sous peine que l'une ou l'autre, voire les deux consultations perdent leur poids. Le référendum sur la première Constitution de l'UE est si important que tout mélange – même pour des raisons inspirées par l'esprit de parti, ce qui serait encore plus dramatique – reviendrait à reléguer au rang de fait divers notre responsabilité et notre rôle à l'égard des générations futures.

Qu'il n'en soit pas ainsi !

CALENDRIER DE FORMATION

Octobre 2004

Réf	Date	Titre du cours	Langue
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	20 - 21 octobre	S'initier aux écrits professionnels	F
4052	21 - 22 octobre	Chancengleichheit gestalten – flexible Arbeitsmodelle und Telearbeit*	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

Novembre 2004

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
4051	17 - 18 novembre	Gestaltungsoptionen für flexible Arbeitsmodelle – Telearbeit, Leistungsmodelle, Chancengleichheit *	L / A
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

*siehe Einladung

Les cours sont soutenus par le Fonds Social Européen



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



OGB•L

INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

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

Nom et prénom:

Date de naissance: Lieu de naissance:

Nationalité: Matricule: / / /

Adresse: Rue: Numéro:

Code postal: Localité:

Téléphone / GSM: e-mail:

Profession:

Nom de l'employeur:

Adresse: Rue: Numéro:

Code postal: Localité:

Téléphone: Fax:

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

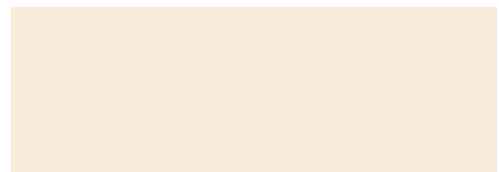
Oui

Non

Je désire m'inscrire au séminaire suivant:

DATE	INTITULÉ DU SÉMINAIRE	RÉFÉRENCE

Lu et approuvé le, _____ Signature



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



Fonds d'Education de l'OGB♦L

Subvention pour études universitaires

Le Comité national de l'OGB♦L met à disposition un crédit de plus de 50.000 € pour les bourses de l'année scolaire 2004/2005 destinées aux enfants des membres de l'OGB♦L qui font des études universitaires. Cette somme sera distribuée d'une façon égale à tous les candidats qui remplissent les conditions du règlement et qui sont retenus par la commission de l'OGB♦L.

Dernier délai pour le renvoi de la demande : 15 décembre 2004

Règlement

- 1) Le Fonds d'Education de l'OGB♦L a pour but de subventionner - par l'octroi d'une bourse annuelle - les études universitaires des enfants des membres de l'OGB♦L.
- 2) Une bourse peut être accordée pour toutes les études poursuivies dans les écoles d'Etat ou reconnues comme telles à caractère universitaire. Les cours par correspondance ou les cours du soir ne seront pas pris en considération.
- 3) Les enfants des membres de l'OGB♦L peuvent obtenir une bourse si le membre a adhéré au syndicat avant ses 25 ans ou s'il y est affilié depuis au moins 20 ans. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la
- 4) Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:
 - a) les enfants légitimes
 - b) les enfants reconnus à l'état civil
 - c) les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGB♦L
 - d) les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGB♦L, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.
- 5) Si un membre a été repris d'un autre syndicat, il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en a été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGB♦L même pendant cinq ans au minimum.
- 6) L'étudiant/e qui passe lui/elle-même la demande doit être membre de l'OGB♦L depuis au moins 5 ans.
- 7) Les bourses seront attribuées par une commission nommée par le Comité exécutif. En cas de refus par la commission, le Comité exécutif décidera en dernière instance. Le Comité national de l'OGB♦L fixera annuellement le montant de la bourse accordée.
- 8) Il ne sera accordé aucune bourse pour les années scolaires doublées.
- 9) Les demandes pour l'octroi d'une bourse devront être présentées pour le 15 décembre au plus tard de l'année scolaire.

demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGB♦L. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que sa veuve ait continué l'affiliation.

Concerne : Demande en obtention d'une subvention pour études universitaires ou similaires allouée par l'OGB♦L (2003-2004)

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

Madame,

Par la présente,

le/la soussigné(e) _____

né(e) le _____ domicilié(e) à _____

code postal _____ rue et numéro _____

matricule OGB♦L _____ Date d'entrée _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGB♦L un subside pour

son fils/sa fille _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

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

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

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

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie.

Sont à joindre à la demande:

1. une copie du diplôme de maturité requis;
2. une attestation de l'immatriculation par l'école choisie;
3. le cas échéant, les certificats des examens déjà passés à l'école supérieure, ainsi que des périodes de stages déjà effectuées.
4. une attestation de réussite de l'année scolaire.

20. PÄISCHT- CROISIÈRE

JUBILÄUMS-
KREUZFAHRT

vom 15. bis 22. Mai 2005



RTL

Venedig - Katakolon (Griechenland) -
Izmir (Türkei) - Dardanellen Passage -
Istanbul - Kotor (Montenegro) - Venedig

COSTA MEDITERRANEA ****+

Innenkabine ab € 1199.- pro Pers.
Aussenkabine ab € 1470.- pro Pers.
Kinder (2-17 J. inkl.) ab € 245.- pro Pers.

Frühbucherpreise bis 31.01.05

Busreise ab/bis Luxemburg, 8-tägige Kreuzfahrt
mit Vollpension, Trinkgelder inklusive.



Frank Michaël



Patrick Lindner



3 Z'widern

sowie:

Fausti, Erny Delosch, Dan Spogen,
Neptun's House-Band,
The Musketeers,
Theaterclub-Chorale Réiden,
Sängerbond Museldall Wasserbillig.

Voyages ATOL



VOYAGES FLAMMANG

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

e-mail: dudelange@flammang.lu

LE MOT MYSTÉRIEUX

POÈTE MÉDIocre	▼	SILENCE I	▼	CHOISIR	▼	PRINCE TROYEN	▼	AGENT DE LIAISON
AUTORAIL		VOILIER		PACHYDERME		MIS AU PARFUM		
▶		▼		▼		▼		▼
TOURNIQUET	▶		5				2	
SÉRIE								
▶		9						LAIZE
IRIDIUM	▶		ÉMISSION BRUYANTE	▶		8	IMPAYÉ	▼
LETTRE EN HÉBREU			FOLIOTERA					
▶			▼		POISSON ROUGE	▶	4	
					AUTHENTIQUE			
MOLLUSQUES BIVALVES		VILLE DE SUISSE	▶		▼			CABOCHARDE
		INCAPABLE						
▶		▼		3				CUVETTE
HARMONIE	▶					DANS	▶▼	
ENTAILLE						VIOLENT		
▶					DU BASALTE	▶	▼	
					POIL			
TIGES DES VITRAUX	SE DIT D'UN HARENG	1		▼	PLUS MAUVAIS	▶		
	CONIFÈRE							
▶	▼				10		7	
LOYAL	▶			6	PÉRIODE	▶		

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 octobre 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.

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

IV/56 © HACHEL INT

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

8

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

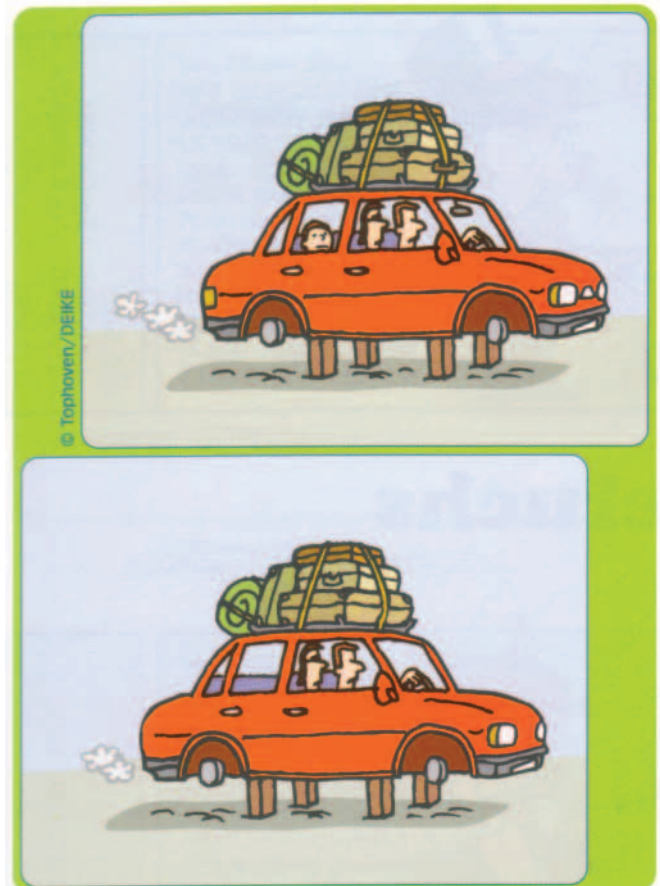
Tell the 8 differences between the two drawings

Encuentre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche ?

06-07-08/2004 - Solution : DEMOISELLE

Laurette Theckes, Pétange (L), 1^{er} prix
Mary Michel, Baranzey-Musson (B), 2^e prix
A. Scherer, Thil (F), 3^e prix



KREUZWORTRÄTSEL

Parfüm- fläsch- chen	▽	▽	Sonder- vergü- tung	ehem. Wäh- rung in Frank- reich	▽	neben- säch- lich	▽	▽	Halb- leiter- produkt	Pappel mit fast runden Blättern	▽	franzö- sischer unbest. Artikel	▽	Wiesen- pflanze
Stadt im alten Ägypten	▷					soziale Aufgabe ohne Entgelt	▷			▽				
▷				Kajak		Hüne	▷					Lehre vom Gleich- gewicht		süddt. Radio- sender (Abk.)
Körper- teill	8			dt. Heimat- dichter † 1958	▷				Wein- ge- schmack		Berliner Sender (Abk.)	▷	▽	▽
▷					6	kleine Keller- krebse		Vor- steher	▷	▽				
franzö- sischer Wein- brand				enthalt- same Lebens- weise	▷	See- manns- gruß	▷			Walart	▷			Kontra- hent
Sitte, Brauch	Addi- tions- ergebnis	Wärter, Wächter	▷								Zimmer- winkel		samt- artiger Pullover	▷
▷	▽			Antriebs- schlupf- regelung (Abk.)	▷			abge- schräg- te Kante		unbe- stimmt- er Artikel	▷	▽	▽	
▷	2					franzö- sisch, englisch: Kunst	▷	verfärbt durch Kieckse				7		
Garten- gewächs		von hier an	▷	sibirisch- mongol. Grenz- gebirge	▷					engl. Fürwort: er		Kurzbe- zeichn. für Trä- nengas	▷	
Kinder- krank- heit	▷						1	gefleck- tes Pferd	▷		3			4
1. ge- wählter Reichs- präsident	▷							Droh- wort	▷			persön- liches Fürwort	▷	

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

Die Buchstaben der Felder 1 bis 8 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

1. Preis: 1 großer elektrischer Grill
2. Preis: 1 kleiner elektrischer Grill
3. Preis: 1 Wecker

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

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Oktober 2004 an:

OGB♦L-Pressabteilung
Postfach 149
L-4002 Esch/Alzette

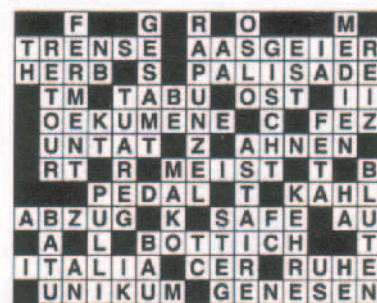
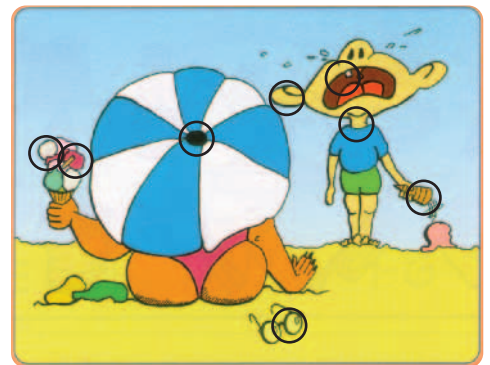
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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

SOLUTION
AUFLÖSUNG
ANSWER
SOLUCIÓN



06-07-08/2004 Lösung Kreuzworträtsel: SCHIROKKO

Louis Peloso, Howald
Isabelle Hoffmann, Ettelbrück
Shmit Johny, Hobscheid

1. Preis
2. Preis
3. Preis

PERMANENCES RÉGIONALES

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
Responsables : Frank Arndt, Joni Portugal
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

LUXEMBOURG - L-1490 - 19, rue d'Epemay
Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - regionale.luxembourg@ogb-l.lu
Responsables : Jeff Medvescek, Viviane Jeblick, Anne-Marie Bohr
Mardi, jeudi : 9.00 - 12.00 / 14.00 - 17.30 hrs
Responsables : Carlos Pereira, Eduardo Dias
Lundi, mercredi, vendredi sur rendez-vous

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
Jeudi : 14.00 - 17.00 hrs

PERMANENCES LOCALES


BASCHARAGE, KAYL, BELVAUX/SOLEUVRE, RUMELANGE et SCHIFFLANGE voir page 37

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