



aktuell actuel

Monatszeitschrift des OGB•L - Oktober/November 2004 - N°10-11



OGB•L

ENSEMBLE ASSURONS L'AVENIR
ZESUMMEN D'ZUKUNFT SECHEREN



26 ET 27 NOVEMBRE

KONGRESS

2004

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Ein Kongress im Zeichen des 25. Jubiläums und personeller Veränderungen

8



Spitzengespräch mit der Regierung

Prioritäten definiert

9



Breiter Dialog

Der OGB♦L bei verschiedenen Ressortministern

12



Budget 2005

Ein Budget der Kontinuität

14



Verabschiedet die UEL sich aus dem Sozialdialog?

15



Krankenkassen

Dieses Jahr wieder!

A-P



Dossier

5./XXX. Kongress / Congrès

39



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. santé, chimie, banques et assurances, transports sur route, ...)

ALLERHAND LASS FIR D'JOHRESENN



Ein Kongress im Zeichen des 25. Jubiläums und personeller Veränderungen

Der 5./XXX. Kongress des OGB♦L erfasst die Berichtsperiode vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2003.

Eine ereignisreiche Zeit, die im Zeichen riesiger Herausforderungen stand und die durch die Globalisierung und den permanenten Versuch des Umbaus unserer Gesellschaft geprägt war. Umbau und Modernisierung des Sozialstaates stehen dabei im Vordergrund und bedeuten für die Gewerkschaften permanent in die Bresche zu springen, um den sozialen Besitzstand zu erhalten und um den sozialen Fortschritt und die soziale Gerechtigkeit überall dort zu verwirklichen, wo es sich als notwendig erweisen sollte.

Die Militantinnen, Militanten und alle Gewerkschaftsmitglieder waren in den vergangenen Jahren gefordert. Unser Dank geht an alle ehren- und hauptamtlichen Funktionäre und Vertrauensleute: ihr unermüdlicher Einsatz ermöglichte die Erfolge und bestätigte den OGB♦L.

Der OGB♦L ist in der Berichtsperiode noch stärker geworden und ist mit Abstand die größte Gewerkschaft in Luxemburg. Den Beweis dafür liefern die Mitgliederzahlen, der Erfolg bei den Sozialwahlen vom 13. November 2003 und die permanente Präsenz unserer Organisation auf allen Ebenen, wenn es gilt Arbeitnehmerinteressen zu vertreten und zu verteidigen.

Dank auch an die Tausenden Ehrenamtlichen in den Lokalsektionen, den Betrieben, den internen OGB♦L-Strukturen sowie in den gewählten Institutionen und Gremien, wie den Berufskammern, den Kranken- und Pensionskassen. Ein Gedanke auch an die vielen Mitglieder, die ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die uns für immer verlassen haben. Sie haben sich dem OGB♦L und der Sache verdient gemacht und wir werden sie nie vergessen. Stellvertretend für alle Verstorbene seien hier genannt: Xavier Baasch, Armand Barnich, Micky Bintz-Erpelding, Jos. Diderich, Fos Grimler, Charles Jaminet, Fränz Koch, Metty Reinart, Félix Reichling, Guy Ross, Gérard Schaeler.

Erfolgreiche Aktivitäten

Der Kongressbericht wird nur in geraffter Form wichtige Teile und Etappen unserer vielfältigen Aktivität wiedergeben. Auf eindrucksvolle Art und Weise wird damit gleichzeitig unsere Stärke, Konsequenz und Gradlinigkeit bei der Durchsetzung von Kongressbeschlüssen, bei der Erneuerung von Kollektivverträgen oder bei der Verteidigung von Arbeitsplätzen deutlich.

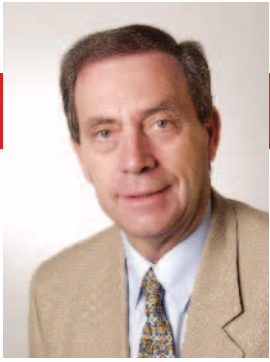
Der OGB♦L hat einmal mehr, dank seiner Stärke, entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der politischen Entscheidungen in diesem Land genommen. Unsere Handschrift ist immer wieder erkennbar; unsere Einwände und Vorschläge werden respektiert und ernst genommen. Die Erklärung hierfür liegt in der Tatsache, dass wir einerseits eine unabhängige Organisation und andererseits ein verlässlicher Partner sind.

Umgang, Respekt und Einfluss beruhen vorrangig auf dem Kräfteverhältnis. Die Tatsache, dass der OGB♦L, "D'Nummer 1 zu Lëtzebuerg" ist, erfüllt uns mit Stolz, bedeutet aber auch größte Verantwortung. Nach den Sozialwahlen 2003 führt der OGB♦L weiterhin den Vorsitz in der Arbeitskammer und der Privatbeamtenkammer weiter; das gleiche gilt für fast alle Krankenkassen und landesweit stellt der OGB♦L 1.493 gewählte Delegierte. Dies unterstreicht eindrucksvoll unsere nationale Repräsentativität.

Intern sind wir genauso gewachsen. Die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter stieg von 60 auf 80. und trägt damit dem Mitgliederzuwachs und dem Wunsch nach verbesserten Dienstleistungen Rechnung.

Wichtige Aktionen und Ereignisse haben die Berichtsperiode geprägt:

- ♦ die vom OGB♦L-Kongress beschlossene und durchgeführte Kampagne für eine gerechte Umverteilung



John Castegnaro
Präsident

- ♦ die Kampagne mit anschließender Petitionsaktion mit über 15.000 Unterschriften für moderne Gewerkschaftsgesetze
- ♦ die Aktionen im Spital- und Sozialsektor für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen
- ♦ der "Rententisch" im Jahr 2001
- ♦ die Aktionen in der Stahlindustrie für den Erhalt der Stahlstandorte und die Erneuerung der Kollektivverträge
- ♦ Anfang 2001: Die ACAL verlässt die FNCTTFEL, um dem OGB♦L beizutreten.
- ♦ Februar 2002: Die Kralowetz-Affäre. Der OGB♦L betreut einige hundert Fahrer und leitet eine tief greifende Diskussion über die so genannte Nischenpolitik und die virtuellen Arbeitsplätze, ein. Eine diesbezügliche, für den 1. Juli 2003 anberaumte Tripartite, fand nicht statt.
- ♦ am 14. März 2003 gehört der OGB♦L zu einem der Hauptinitiatoren der Friedensmanifestation gegen den Irak-Krieg!

25 Jahre OGB♦L

Ein Vierteljahrhundert OGB♦L! Wer - außer denen, die sich dafür eingesetzt und alles dafür gegeben haben - glaubte damals an den Erfolg, der eigentlich mit einem Misserfolg begann? Die eigentliche Einheitsgewerkschaft - als Alternative zur Zersplitterung und dem so genannten Pluralismus - wurde aus parteipolitischen und korporatistischen Gründen vereitelt. Die Gründungsverhandlungen im Laufe des Jahres 1978 wurden mit allen Mitteln, auch persönlichen Anrempelungen und Verleumdungen, bekämpft. Was trotz allem nicht verhindern konnte, dass ab Januar 1979 der OGB♦L gegründet und das Prinzip der Einheitsgewerkschaft verwirklicht werden konnte. Was 1978 noch Abenteuer, Erlebnis und Herausforderung war, wuchs und gedieh unaufhaltsam, weil der Glaube an die Stärke, die Solidarität und die Gemeinsamkeit alles andere überwog.

Und wir haben Recht behalten: Tausende Arbeitnehmer in diesem Land haben den OGB♦L zu einer mächtigen Gewerkschaft gemacht. Auch weil sie daran glaubten und glauben, dass den Herausforderungen dieser Zeit nur mit einer gewerkschaftlichen Gegenmacht begegnet werden kann.

Der OGB♦L vor 25 Jahren, das war hauptsächlich der LAV (Lëtzebuenger Aarbechterverband) mit all seinen Mitgliedern, die FGIL (Fédération générale des Insitu-teurs), Teile der FEP, der ALEBA und des NHV. Gegen einen mächtigen Widerstand wurde damals Pionierarbeit geleistet, die sich im Nachhinein mehr als bezahlt gemacht hat. Stellvertretend für viele dieser Pioniere und Aufrichtigen seien genannt: Antoine Weiss, John Castegnaro, Jos. Kratochwil, John Thiry, René Gregorius, Marc Wahl und Henri Alf.

Der OGB♦L-Kongress vom 26. und 27. November 2004, das "Parlament der Arbeit", wird auch eine weitgehend neue Führungsmannschaft bestimmen. Personelle Veränderungen bedeuten nicht Kursänderung. Der Erfolg des OGB♦L lag und liegt in seiner unabhängigen, konsequenten und aktiven Gewerkschaftsarbeit auf allen Ebenen.

Nach 25 Jahren OGB♦L und über 25 Jahren OGB♦L-Präsidentschaft ist der Moment des Abschieds gekommen. Es ist ein Abschied ohne Wehmut, weil dieses Vierteljahrhundert der gewerkschaftlichen Erneuerung und Stärkung als "mission accomplie" gelten darf... wenn auch nur, weil Tausende am Erfolg mitgearbeitet und ihn erst dadurch möglich gemacht haben.

Merci, für all die Jahre, die ich seit 1963 mit dem OGB♦L verbracht habe: sie haben mir viel gegeben und viel bedeutet. Unserem "Verband", unserem OGB♦L, wünsche ich weiterhin viel Erfolg durch eine gute und seriöse Gewerkschaftsarbeit. Der neuen (alten) OGB♦L-Mannschaft wünsche ich eine glückliche Hand und ein gutes Gelingen!

Un congrès sous le signe du 25^e anniversaire et d'un remaniement de l'équipe dirigeante

Le 5^e/XXX^e Congrès de l'OGB♦L couvre la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2003.

Période riche en événements, placée sous le signe de défis gigantesques et marquée par la mondialisation et les tentatives incessantes de démantèlement de notre société. A l'avant-plan des préoccupations, l'extension et la modernisation de l'Etat social signifient, pour les syndicats, être en permanence sur la brèche afin de préserver les acquis sociaux et de réaliser le progrès social et l'équité sociale partout là où cela s'avère nécessaire.

Les militantes, les militants et tous les membres du syndicat n'ont cessé d'être sollicités au cours des dernières années. Nos remerciements vont à tous les fonctionnaires et membres honorifiques, de même qu'aux personnes de confiance du syndicat : leur engagement infatigable est la base des succès de l'OGB♦L qui, sans eux, n'aurait pu confirmer aussi fermement sa position.

Au cours de la période sous revue, l'OGB♦L a encore gagné en force et en poids pour finalement s'imposer comme le principal syndicat au Luxembourg. Les faits et les preuves sont là : le nombre de nos membres, notre succès aux élections sociales du 13 novembre 2003 et la présence permanente de notre organisation à tous les niveaux lorsqu'il s'agit de représenter et de défendre les intérêts des salariés.

Son succès, l'OGB♦L le doit également aux milliers de membres honorifiques actifs au niveau des sections locales, des entreprises, des structures internes de l'OGB♦L et au sein de diverses institutions et organes, telles que les chambres professionnelles, les caisses de pensions et de maladie. Sans oublier les nombreux membres, nos collègues honorifiques ou fonctionnaires, qui nous ont quittés à jamais. Ils ont œuvré pour l'OGB♦L et les causes défendues, et nous aurons toujours une pensée pour eux. Je voudrais ici en citer quelques-uns, au nom de tous les autres : Xavier Baasch, Armand Barnich, Micky Bintz-Erpelding, Jos. Diderich, Fos Grimler, Charles Jaminet, Fränz Koch, Metty Reinart, Félix Reichling, Guy Ross, Gérard Schaefer.

Succès et réussites

Le rapport d'activité du Congrès présente de façon succincte les principaux volets et étapes de nos activités nombreuses et diversifiées. C'est, dans le même temps, l'occasion de mettre clairement en exergue notre force, notre cohérence et notre rigueur lors de la mise en œuvre des décisions du Congrès, du renouvellement des conventions collectives ou de la défense de l'emploi.

Fort de son poids, l'OGB♦L a de nouveau pu exercer une influence décisive sur l'élaboration des décisions politiques de ce pays. Notre empreinte est partout reconnaissable, nos objections et nos propositions sont respectées et prises au sérieux. C'est là le fruit de ce que nous sommes : une organisation indépendante et un partenaire fiable.

Relations, respect et influence découlent surtout et avant tout des rapports de force en place. Le fait que l'OGB♦L soit le "Numéro 1 au Luxembourg" nous remplit de fierté, mais représente également une lourde responsabilité. A l'issue des élections sociales de 2003, l'OGB♦L conserve la présidence à la Chambre de Travail et à la Chambre des Employés privés, de même que dans presque toutes les caisses de maladie ; au niveau national, l'OGB♦L compte 1.493 délégués élus. C'est là la pleine expression de notre représentativité nationale.

Notre croissance est également interne. Le nombre de collaborateurs à temps plein est passé de 60 à 80 afin de tenir compte de l'augmentation du nombre de nos membres et de la demande de prestations de meilleure qualité.

Actions et événements importants ont émaillé la période sous revue :

- ♦ la campagne pour une redistribution équitable décidée et menée par le Congrès OGB♦L ;
- ♦ la campagne - doublée d'une pétition qui a



John Castegnaro
Président

récolté plus de 15.000 signatures - pour la modernisation du droit syndical ;

- ♦ les actions dans le secteur hospitalier et social en faveur de meilleures conditions de travail et de rémunération ;
- ♦ la "Table ronde sur les pensions" en 2001 ;
- ♦ les actions menées dans la sidérurgie pour le maintien du pôle luxembourgeois et le renouvellement des conventions collectives.
- ♦ Août 2001 : l'ACAL quitte la FNCTTFEL pour rejoindre l'OGB♦L
- ♦ Février 2002 : l'affaire Kralowetz. L'OGB♦L prend en charge quelque cent chauffeurs et lance une discussion en profondeur sur la politique dite des niches de marché et l'emploi virtuel. Une tripartite y relative annoncée pour le 1er juillet 2003 n'a pas lieu.
- ♦ 14 mars 2003 : l'OGB♦L compte parmi les initiateurs de la manifestation contre la guerre en Irak.

L'OGB♦L a 25 ans

Un quart de siècle d'existence pour l'OGB♦L ! Qui, à l'époque - à part ceux qui se sont engagés et ont tout investi en ce sens - croyait au succès, alors que tout avait si mal commencé ? Le projet de syndicat unique - en tant qu'alternative à la division et au soi-disant pluralisme - a été torpillé pour des raisons politiques et corporatistes. Lors des négociations constitutives qui se sont tenues en 1978, les adversaires ont fait feu de tout bois, allant même jusqu'aux agressions verbales et aux diffamations personnelles. Ce qui n'a pas empêché l'OGB♦L d'exister dès janvier 1979 et de concrétiser ainsi le principe du syndicat unique. Ce qui, en 1978, n'était encore qu'aventure, découverte et défi, a crû et grandi irrésistiblement - la foi dans la force, la solidarité et l'union était plus forte que tout.

Et nous avons obtenu raison : des milliers de salariés de ce pays ont fait de l'OGB♦L un syndicat puissant. Aussi

parce qu'ils croyaient et croient encore que seul un contre-pouvoir syndical est en mesure de relever les défis d'aujourd'hui.

L'OGB♦L d'il y a 25 ans, c'était essentiellement le LAV (Lëtzebuenger Aarbechterverband) et tous ses membres, la FGIL (Fédération générale des Instituteurs), une partie de la FEP, de l'ALEBA et du NHV. Malgré une puissante opposition, nous avons à l'époque entrepris de défricher le terrain - œuvre pionnière qui s'est avérée plus que payante par la suite. Quelques-uns de ces pionniers droits et francs étaient : Antoine Weiss, John Castegnaro, Jos. Kratochwil, John Thiry, René Gregorius, Marc Wahl et Henri Alf.

Le Congrès de l'OGB♦L des 26 et 27 novembre 2004, le "Parlement du Travail", désignera aussi une équipe dirigeante entièrement nouvelle. Le choix de nouveaux responsables n'entraîne aucun changement de cap. Le succès de l'OGB♦L réside et réside dans son travail syndical actif, cohérent et indépendant à tous les niveaux.

Après 25 ans d'OGB♦L et plus de 25 ans de présidence OGB♦L, le moment est venu pour moi de faire mes adieux. C'est un départ sans mélancolie, car nous pouvons inscrire "mission accomplie" au bas de ce quart de siècle de renouvellement et de renforcement syndical ... et ce grâce aux milliers de personnes qui ont contribué à ce succès et l'ont rendu crédible.

Merci, pour toutes ces années passées avec l'OGB♦L depuis 1963 : elles m'ont beaucoup apporté et représentent beaucoup pour moi. Je souhaite à notre syndicat "dem Verband", à notre OGB♦L, de poursuivre sans relâche ce travail syndical sérieux et de qualité qui a fait son succès. A la nouvelle (ancienne) équipe de l'OGB♦L je lance un chaleureux "bonne chance" et lui souhaite d'avoir la main heureuse dans toutes les décisions.



Spitzengespräch mit der Regierung

Prioritäten definiert

Am 19. Oktober 2004 fand auf Anfrage des OGB♦L die wichtige und bei jedem Regierungswechsel traditionelle Unterredung mit dem Regierungschef und verschiedenen Ressortministern über die Orientierung der neuen Regierungspolitik statt.

Der OGB♦L-Präsident John Castegnaro unterstrich erneut die Dialogbereitschaft des OGB♦L und bekräftigte den Willen der Gewerkschaft am eigentlichen Ziel, der Lösung der anstehenden Probleme im Interesse des Landes und seiner Einwohner; der aktiven und pensionierten Arbeitnehmer; konstruktiv und kritisch mitzuarbeiten, dies im Rahmen der für Luxemburg typischen Streitkultur.

Im Laufe der zweistündigen Unterredung wurden vorrangig folgende Themen behandelt: Vollbeschäftigung, soziale Sicherheit, Einkommenspolitik, Sozialdialog und Europapolitik.

Priorität der Vollbeschäftigung

Jean-Claude Reding betonte, dass die Vollbeschäftigung - gerade in einem schwierigeren wirtschaftlichen Umfeld - eine offensive, zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik braucht die einhergeht mit einer Stärkung der Industriepolitik. Um die Zukunft des Standortes Luxemburg abzusichern, muss daher eine konstruktive Debatte über die Wettbewerbsfähigkeit geführt werden, die sich nicht nur auf den Aspekt der Betriebskosten und der Gewinnmargen beschränken darf.

Diese bedeutet aber auch eine Reform des Stabilitäts- und Wachstumspaktes, der die Orientierung der Luxemburger Haushaltspolitik stark beeinflusst, die Reorientierung der großen wirtschaftspolitischen Leitlinien der EU und der Lissabonner Strategie, eine Sozialpolitik der europäischen Union mit dem Ziel der Stärkung und Vertiefung des europäischen Sozialmodells.

Grundvoraussetzung für die Schaffung von Vollbeschäftigung ist aber auch die Qualifikation der Arbeitssuchenden, d.h. die Investition in schulische Bildung, Berufs- und Weiterbildung, sowie in Forschung und Universität - auch mit dem Ziel der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit.

Des Weiteren unterstrich der OGB♦L, dass er für eine aktive Beschäftigungspolitik eintritt und forderte die Regierung auf, neue Wege im Arbeitsrecht zu beschreiten, um Arbeitsplätze zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Der OGB♦L begrüßt daher das von Minister Biltgen angekündigte 4-Maßnahmen-Paket im Sinne arbeitsplatzhalterhaltender Maßnahmen ("mesures en faveur du maintien de l'emploi") im Falle von Restrukturierungen und Fusionen.

In diesem Zusammenhang hob der OGB♦L erneut die Bedeutung des

Sozialdialogs - auf allen Ebenen - hervor und unterstrich, dass die soziale Dimension und der soziale Frieden, ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für Luxemburg sind.

Der OGB♦L begrüßt daher das Bekenntnis der Regierung zur Tripartite als Dialogzentrum für die anstehenden Zukunftsdiskussionen.

Index: kein Handlungsbedarf

Der OGB♦L nahm mit Zufriedenheit die Aussage des Staatsministers zur Kenntnis, dass weder eine Indexabschaffung, noch eine Indexmodulation mit der Einführung von Minimal- und Maximaltranchen ein Thema ist. Daneben begrüßt der OGB♦L die von ihm geforderte Anpassung des Mindestlohnes und das Rentenajustement zum 1. Januar 2005, zu denen die Vorbereitungsarbeiten in den verschiedenen Ministerien schon angelaufen sind.

"Bolkestein"-Direktive: Konsultation zugesagt

Da über den Weg der Bolkestein-Direktive und unter dem Vorwand des Abbaus von Hindernissen beim Handel mit Dienstleistungen versucht wird einen Generalangriff auf die Arbeitnehmer- und Konsumentenrechte in Europa zu starten, unterstrich der OGB♦L erneut die Wichtigkeit der Verteidigung der sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer. Die Regierung bestätigte das vor den Wahlen gegebene Versprechen, die Sozialpartner zu konsultieren und wird umgehend eine diesbezügliche Sitzung einberufen. Genauso soll die Bolkestein-Direktive unverzüglich und ressortübergreifend in der Regierung diskutiert werden.

Referendum zur EU-Verfassung: Zivilgesellschaft muss in Vorbereitung eingeschlossen werden

Ein wichtiges Thema war auch die Frage nach der Organisation einer Volksbefragung zur EU-Verfassung. Der OGB♦L machte noch einmal deutlich, dass die Einbeziehung der Zivilgesellschaft im Allgemeinen und der Gewerkschaften insbesondere in die Vorbereitung des Referendums von größter Wichtigkeit ist, um die bestmögliche prozedurale und inhaltliche Vorbereitung des Referendums zu ermöglichen.

Abschließend unterstrich der OGB♦L, dass er sich weiterhin in bilateralen Gesprächen mit den zuständigen Ministern um die Verteidigung der Interessen der aktiven und pensionierten Arbeitnehmer bemühen wird.

Der OGB♦L bei verschiedenen Ressortministern
Breiter Dialog

Anschließend an die Regierungserklärung hatte der OGB♦L bekanntlich festgestellt, dass das Koalitionsabkommen einen großen Spielraum für unterschiedliche Interpretationen beinhaltet, so dass die zuständigen Minister aufgefordert sind ihre Verantwortung zu übernehmen und ihre politischen Absichten offen zu legen.

Antrittsbesuche bei den neuen Ministern

In diesem Sinn traf der OGB♦L den Mittelstands- und Wohnungsbauminister Fernand Boden, die Familien- und Gleichstellungsministerin Marie-Josée Jacobs und die Bildungsministerin Mady Delvaux-Stehres, um Erklärungen über die im Koalitionsabkommen und der Regierungserklärung dargelegten Neuerungen und deren praktische Umsetzung zu erhalten.

Der OGB♦L traf ebenfalls den Wirtschaftsminister Jeannot Krecké, um ihm seine Forderung nach einer qualitativen und nachhaltigen Diversifikations- und Wachstumspolitik, zu übermitteln, damit weiterhin eine

positive Einkommens- und Sozialpolitik in Luxemburg möglich ist. Auch erinnerte der OGB♦L an die Verteidigung der Indexierung aller Einkommen. Weitere Gespräche mit anderen Ressortministern sind in





den kommenden Wochen programmiert.

In den Unterredungen unterstrich der OGB♦L allgemein, dass die wichtigen sozialpolitischen Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer in die Praxis umgesetzt werden müssen. Spezifisch verlangte er:

- ♦ die absolute Priorität der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung
- ♦ die Absicherung einer gerechten Sozialpolitik, die weiterhin auf dem Solidaritätsprinzip basieren muss
- ♦ die Behebung des akuten Wohnungsmangels

- ♦ den Abbau administrativer Hürden und den vereinfachten Zugang insbesondere zu den Familienleistungen
- ♦ eine offensive Bildungspolitik durch umfassende Reformen.

Der OGB♦L unterstrich erneut seine Bereitschaft zu einer konstruktiven, wenn auch kritischen Mitarbeit und erhofft sich deutliche Signale bei der Unterredung mit der Regierung.

OGB♦L-Initiative gegen die Neufinanzierung der "Mammerent"

Der OGB♦L stellt mit Zufriedenheit fest, dass sich bei dem gestrigen -

von ihm einberufenen - Treffen der Teilnehmer des Rententisches 2001, eine breite Front gegen den neuen Finanzierungsmodus der Erziehungszulage abgezeichnet hat. Der OGB♦L wird einen Brief an die Regierung richten, in dem sich die Unterzeichner ausdrücklich gegen das Vorhaben der Regierung aussprechen werden.





Unterredung mit Minister Biltgen

Positive Ansätze

Im Rahmen seiner Sondierungsgespräche mit den neuen Ressortministern, traf eine OGB♦L-Delegation, angeführt von Generalsekretär Jean-Claude Reding, am 10. November 2004 Minister Biltgen, um von ihm Erläuterungen über das Regierungsprogramm in den Bereichen Arbeits- und Beschäftigungspolitik, sowie den Bereichen Hochschulen und Forschung zu erhalten.

Arbeits- und Beschäftigungspolitik

Der OGB♦L unterstrich erneut die Bedeutung der überfälligen Reform der Delegations- und Mitbestimmungsgesetze und begrüßt die Zusage des Ministers, im Laufe des Monats November ein diesbezügliches "Avant-projet de loi" auf den Instanzenweg zu schicken. Weiter ist im ersten Halbjahr 2005 eine Konsultationsphase mit den Sozialpartnern vorgesehen.

Die OGB♦L-Delegation hob auch die Wichtigkeit des Sozialdialogs hervor und verlangte, dass die Chancen, die das neue Gesetz bietet, auch genutzt werden. In diesem Sinn wurde der Minister aufgefordert, diesen Dialog zu beleben und zu unterstützen.

Gerade in Zusammenhang mit der neu geschaffenen Möglichkeit des Abschlusses branchenübergreifender Verträge ("accords interprofessionnels"), erhält der Dialog der Gewerkschaften mit den Arbeitnehmerorganisationen eine neue

Dimension. Der OGB♦L sprach sich beim Minister klar für Verhandlungen mit dem Patronat aus, betonte jedoch, dass eine Verbindlichkeitsklausel bezüglich eines Abschlusses mit konkreten Resultaten vereinbart werden muss. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen der Staat respektive der Minister ihre Verantwortung übernehmen.

Weiter wies der OGB♦L darauf hin, dass er noch immer in Erwartung des "Avant-projet de loi" bezüglich der Zeitkonten ist und stellte klar, dass dieser auf Basis des mehrheitlichen Gutachtens des Wirtschafts- und Sozialrates erfolgen sollte.

Ein großer Teil der Diskussion drehte um die so genannte Bolkestein-Direktive und deren Auswirkungen. Die OGB♦L-Delegation stellte unmissverständlich klar, dass das Luxemburger Arbeitsrecht überwiegen muss und dessen Anwendung abgesichert ist. An den Minister ging die Aufforderung, dafür Sorge zu tragen, dass einerseits die Arbeitsinspektion (ITM) ihre Aufgaben auch weiterhin voll erfüllen kann und dass andererseits, die allgemeinverbindlichen Kollektivverträge künftig Bestand haben. Was den Wirkungsbereich der Bolkestein-Direktive angeht, forderte der OGB♦L die Zeitarbeitsfirmen, den Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich, sowie den Bausektor insgesamt davon auszuschließen.

Der OGB♦L bedauerte, dass die versprochene überministerielle Konzentrierungsrunde, die für den 9. November anberaumt war, doch

nicht stattgefunden hat und verlangte einen neuen Gesprächstermin.

Abschließend für die Teildiskussion "Arbeit und Beschäftigung" begrüßte der OGB♦L die 2%-ige Anhebung des Mindestlohnes, der Renten und Pensionen zum 1. Januar 2005, erinnerte abermals an seine Forderung nach einer strukturellen Anpassung des Mindestlohnes.

Hochschulbereich und Forschung

Zu diesem Thema stellte die OGB♦L-Delegation eingangs klar, dass die neue Universität nicht nur eine wirtschaftliche, sondern eine gesellschaftspolitische Rolle übernehmen soll. Demzufolge muss verhindert werden, dass die kurzfristige, wirtschaftliche Rentabilität als Orientierungshilfe dient. Vielmehr muss dafür Sorge getragen werden, dass die Arbeitswelt bei der Organisation der Universität mitbestimmend ist. In diesem Sinn verlangte der OGB♦L, "Plätze für Diskussion und Kooperation" zwischen der Arbeitswelt und der Universität zu schaffen. Weiter muss nach Meinung des OGB♦L neben der wirtschaftlichen Welt, auch die Arbeitswelt in der obersten Gremien der Universität vertreten sein.

Letztendlich verlangte der OGB♦L, dass die Uni Luxemburg ihre Aufgabe in der Großregion, in Kooperation mit den Universitäten im grenzüberschreitenden Bereich, übernehmen muss.

PROJET DE LOI

concernant

LE BUDGET DES RECETTES ET DES DEPENSES DE L'ETAT

Staatshaushalt 2005

Ein Budget der Kontinuität

Der OGB♦L begrüßt, dass der Staatshaushalt für 2005 - trotz eines schwierigeren wirtschaftlichen Umfelds - in seiner finanzpolitischen Ausrichtung und den inhaltlichen Akzenten, die bestehenden Probleme nicht festschreibt oder vertieft.

In den letzten beiden Jahren hat der OGB♦L stets die Luxemburger Haushaltspolitik, die sich durch ein hohes Investitionsniveau und die Beibehaltung der Leistungen des sozialen Netzes ausgezeichnet hat, unterstützt.

Bereits am 19. Oktober 2004, anlässlich seines Spitzengesprächs mit der Regierung, wo er vertrauliche Vorabinformationen über das Staatsbudget erhielt, hatte der OGB♦L unterstrichen, dass der Akzent weiterhin auf der sozialen Gerechtigkeit, der sozialen Sicherheit und Investitionen in den Zukunftsbereich liegen müsste. Genauso hatte der OGB♦L deutlich gemacht, dass er keine Leistungsverschlechterungen akzeptieren würde.

Nach einer ersten Analyse des Budgets, stellt das provisorische Defizit keine Katastrophe dar, auch nicht nach den Maastricht-Kriterien. Sollte es bei der Reform des Wirtschafts- und Wachstumspaktes in der EU zur richtigen Weichensetzung kommen - sollte also verstärkt auf den Binnenmarkt und die Ankurbelung der Nachfrage gesetzt werden - müsste der erwartete Aufschwung einsetzen

und die Budgetpolitik der letzten Jahre dürfte zur Finanzstabilität des Luxemburger Staates beitragen.

Die Eckpfeiler des Staatshaushaltes lassen keinen Einschnitt in das soziale Leistungsnetz erkennen. Der OGB♦L hofft, dass diese Weichensetzung ihren Niederschlag anlässlich der in der Krankenkassenunion anstehenden Diskussionen zur Behebung des Defizits finden wird. Der OGB♦L begrüßt auch, dass das von ihm geforderte Rentenajustement und die Erhöhung des Mindestlohnes zum 1. Januar 2005 im Budget bereits ausdrücklich vorgesehen sind.

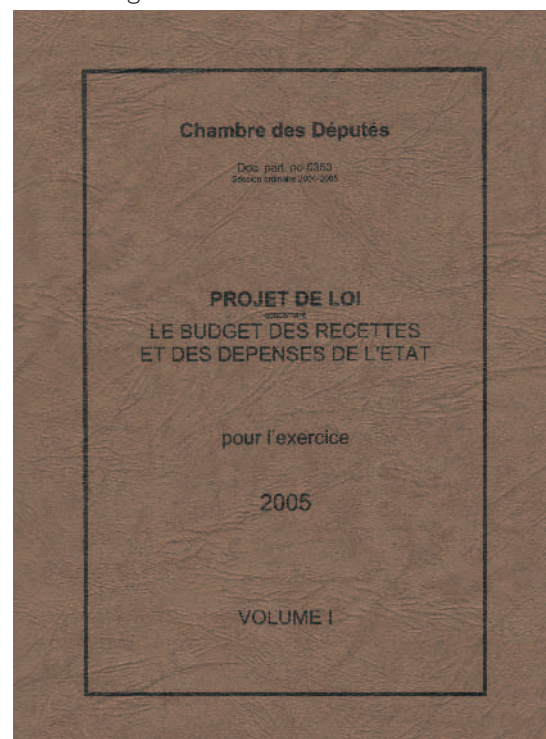
Der OGB♦L warnt schon jetzt vor einer Diskussion über die Beteiligung des Staates am Sozialbudget. In unserem solidarischen System hat der Staat - als wichtiger Partner - dafür Sorge zu tragen, dass die soziale Gerechtigkeit erhalten bleibt. In der Konsequenz ist das Sozialbudget ein wichtiges solidarisches Umverteilungsinstrument und muss es auch bleiben.

Als positiv bewertet der OGB♦L die weiterhin hohe Investitionsquote (3% des BIP), die einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung und Planung unseres Landes darstellt. Insbesondere werden die Beiträge zur Infrastrukturverbesserung im sozialen, medizinischen und familienpolitischen Bereich begrüßt. Auch die Anstrengungen, die im Bereich der Hochschulen und der

Forschung unternommen werden, oder die Entwicklungshilfe sind positive Signale.

Schließlich nimmt der OGB♦L die indexneutrale Erhöhung des Dieselpreises zur Kenntnis, um den stark belasteten "Fonds pour l'Emploi" zu speisen. Da der Minister bei den angekündigten TVA-Erhöhen beim Benzin und bei den Zigaretten (von 12 auf 15%), diesbezüglich keine Aussage machte, stellt der OGB♦L klar, dass diese nicht indexneutral bleiben dürfen. Der OGB♦L verlangt auch, dass die zusätzlichen Einnahmen nicht zweckentfremdet werden dürfen und demzufolge integral in den Umwelt- und Gesundheitsbereich einfließen müssen.

In den nächsten Tagen und Wochen wird der OGB♦L seine Analyse des Budgets vertiefen und behält sich für diesen Zeitpunkt seine definitive Bewertung vor.





Tagung der OGB♦L-Exekutive vom 4. Oktober 2004

Sozialer Sprengstoff!

In ihrer Sitzung vom 4. Oktober 2004, analysierte die OGB♦L Exekutive eingangs die beschäftigungspolitische Situation in Luxemburg. Aufgrund der Erläuterungen zur Sitzung des Permanenten Beschäftigungskomitees und den vorliegenden Zahlen in Sachen Konkurse und Lehrlingsstellen, strich die OGB♦L Exekutive erneut die große Bedeutung einer aktiven Beschäftigungspolitik und einer konzertierten Vorgehensweise im Bereich der Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen hervor.

Die Exekutive bedauert, dass zurzeit ein riesengroßes Defizit an Lehrlingsstellen im Handwerksbereich besteht und hofft, dass der negative Trend unter Mithilfe der Arbeitgeber noch rechtzeitig gestoppt werden kann. Auch bei den Konkursen, deren Zahl sich zum 4. Oktober auf 457 belief, mit 700 betroffenen Personen (356 in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer und 344 Grenzgänger), hält die negative Entwicklung an. Anhand dieser Zahlen wird wohl deutlich, dass weiterhin akuter Handlungsbedarf besteht und die OGB♦L-Forderung nach einer Straffung der Kontrollmöglichkeiten ihre Gültigkeit behält.

Die Exekutive stellt auch noch einmal klar, dass wenn eine Diskussion über den Arbeitsmarkt geführt wird, auch die arbeitsplatzhalterhaltenden

Maßnahmen ("mesures en faveur du maintien de l'emploi") im Falle von Restrukturierungen und Fusionen nicht toter Buchstabe bleiben dürfen. Der OGB♦L verlangt dieses wichtige Instrument endlich zu aktivieren, um Arbeitsplätze zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Im krassen Gegensatz zur vom OGB♦L geforderten offensiven Arbeitsmarktpolitik, steht der Versuch der Arbeitgeber das Arbeitslosengeld in irgendeiner Form beschneiden zu wollen. Jegliche Kürzung wäre inakzeptabel, da sie die ohnehin stark gebeutelten Arbeitslosen in eine größere Abgrenzung und Armut drängen würde. Der OGB♦L wird die Rechte der Arbeitslosen mit allen Mitteln zu verteidigen wissen.

Patronat = Unruhestifter !

Insbesondere kritisiert die Exekutive aber die Forderungen des Patronats in Sachen Index und Arbeitslosengeld, die immer dreister werden und die bedrohliche Ausmaße annehmen.

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. Die Exekutive erinnert daran, dass die

automatische Indexierung ein integraler Bestandteil der kontinuierlichen Einkommens- und Kaufkrafterhaltungspolitik in Luxemburg ist und somit einer der Garanten des sozialen Friedens. Das Gleiche gilt für den sozialen Mindestlohn, der gleichzeitig mit dem Rentenajustement zum 1. Januar 2005 erhöht werden muss.

Schließlich bedauert die Exekutive, dass das Patronat die wichtige Wettbewerbsdebatte auf eine Frage der Lohnkosten reduzieren will.

Da all diese Patronatsforderungen viel sozialen Zündstoff beinhalten und für Unruhe sorgen, fordert der OGB♦L die Regierung auf, Klarheit über die einerseits der automatischen Lohnanpassung und andererseits der Wettbewerbsdebatte zugrunde liegende Zielsetzung und Philosophie zu schaffen.

Weitere Schwerpunkte

Im Vorfeld der am 13. Oktober stattfindenden Quadripartite erinnerte die Exekutive an das Vorhaben des neuen Sozialministers, diese mit Sinn und Inhalt zu erfüllen. Deckungsgleich mit einer jahrelangen OGB♦L-Forderung hatte der Minister in seiner Unterredung vom 21. September mit dem OGB♦L

zugesagt, die Quadripartite 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. Die Exekutive hofft, dass der Minister diesen "ersten Test" positiv bestehen wird, da er wegweisend für eine neue Gesundheitspolitik sein wird.

Die Lage in den Betrieben

Die Exekutive bedauert, dass die Kollektivvertragsverhandlungen insbesondere bei den Banken und im Bau, jedoch auch bei der TDK und Kronospan, zunehmend durch eine Patronatsfront, die trotz guter Branchenergebnisse Minusvorschläge unterbreitet oder nur minimalen Lohnerhöhungen zustimmt, erschwert werden. Des Weiteren

sicherte die Exekutive den Beschäftigten bei der Cepal und Valfond, die sich in einem schwierigen Sozialkonflikt befinden, ihre volle Unterstützung zu. Sie erinnert schließlich an die große soziale Verantwortung der Betriebe gegenüber ihren Beschäftigten und deren Familien.

Verabschiedet die UEL sich aus dem Sozialdialog?

Anlässlich ihrer eilig einberufenen Pressekonferenz anschließend an die Generalversammlung der Krankenkassen, hat die UEL auf den Beschluss reagiert, die Beiträge für die Krankenkassen zu erhöhen und hat die Einberufung einer Tripartite gefordert, um unter dem Vorwand der Kompetitivitätsdiskussion, diese Beitragserhöhung rückgängig zu machen.

Mit ihrer Schwarzmalerei macht die UEL allerdings eine sehr einseitige Darstellung der Situation. Denn die beschlossene Beitragserhöhung dient nun erneut als Vorwand, die Luxemburger Automatismen, die für den wichtigen sozialen Frieden sorgen, in Frage zu stellen. Und im gleichen Atemzug, wird nun neuerdings auch die Parität bei der Krankenkassenfinanzierung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern angezweifelt.

Durch die Hysterie der UEL wird eine sachliche Diskussion kaum mehr möglich sein und die in der

Tripartite zu führende Diskussion über die Wettbewerbsfähigkeit und die industrielle Entwicklung Luxemburgs wird stark hypothekiert.

Insbesondere aufgrund der guten wirtschaftlichen Parameter, darf die minimale Beitragssteigerung keinesfalls als falsches Signal gewertet werden.

Auch das von Patronatsseite vorliebend gern angeführte Argument des Respekts der Lissabonner Strategie kann hier nicht geltend gemacht werden: die Androhung des Ausbruchs des Patronats aus dem Sozialdialog und die Infragestellung sozialer Abmachungen stehen in flagrantem Widerspruch zum Sinn und Geist der sozialen Komponente der Lissabonner Strategie.

Daneben muss die Frage erlaubt sein, welchen Beitrag das Patronat zur von der Lissabonner Strategie gepriesenen "Wissensgesellschaft"

leisten will. Die infrastrukturellen und personellen Investitionen für diese Zielsetzung werden um ein Leichtes den 0,3%-igen Beitrag auf den Bruttolöhnen übersteigen. Kurzfristige Profitinteressen sind jedenfalls nicht mit der Lissabonner-Strategie vereinbar.

Schließlich lässt die Weigerung der UEL bei den Krankenkassen ihren Obolus zu leisten, an die Methoden der französischen Arbeitgeberunion MEDEF denken und ist gleich bedeutend mit einer Abkehr vom Luxemburger Sozialmodell, das ein wesentlicher Kompetitivitätsfaktor für den Standort Luxemburg ist. Die paritätische Finanzierung der Krankenkassen ist auch eine Frage der nationalen Solidarität.

Der OGB♦L stellt jetzt bereits klar, dass, falls die Tripartite zu Abbauzwecken missbraucht werden soll, der OGB♦L dies zu verhindern werden weiß.

Dieses Jahr wieder!



René Pizzaferrri
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Jedes Jahr steht die finanzielle Situation unserer Krankenversicherung im Mittelpunkt der Diskussionen. Dieses Jahr geschah am Tisch der Quadripartite etwas Neues. Alle Vertreter, sowohl jene der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer als auch der Leistungserbringer hatten sich enthalten, Kritik an den anderen zu üben und hatten sich darauf beschränkt, ihre Vorstellungen und Vorschläge zum Angehen des Problems der Kostenexplosion im Gesundheitswesen, darzulegen.

Der neue Minister hat diesen Trend eingeleitet, indem er eine zukunftsorientierte Politik im Gesundheitswesen ankündigte.

Der OGB•L hat auf Basis eingehender Analysen eine ganze Palette von Vorschlägen auf legislativer, statutarischer und konventioneller Ebene erarbeitet. Er hat aber auch darauf hingewiesen, dass die heutige finanzielle Situation nicht von ungefähr entstanden und dass ein großer Teil der Ausgabensteigerung nicht durch die Versicherten herbeigeführt wurde, sondern auf politische Entscheidungen zurückzuführen ist und, dass auch hier der Hebel angesetzt werden muss, wenn man die Kostenentwicklung in den Griff bekommen will.

Positiv ist, dass in der Zukunft eine permanente Bearbeitung des Problems erfolgen wird. Positiv ist auch, dass eine neue Quadripartite im ersten Trimester 2005 einberufen wird, um Bilanz zu ziehen. Interessant wird sein, zu sehen ob über die Diskussionsbereitschaft einiger Leistungserbringer hinaus auch konkrete Taten, die sie selbst betreffen, folgen werden.

Neben der Quadripartite war der zweite wichtige Termin, die am 9. November anberaumte Generalversammlung der Krankenkassenvereinigung. An diesem Tag musste die Generalversammlung über das Budget für 2005 abstimmen. Das Gesetz sieht vor, dass dieses Budget im Gleichgewicht sein muss. In der Vorbereitungsphase zur Aufstellung des Budgets war bekannt, dass bei gleichbleibenden Parametern ein Defizit von ungefähr 100 Millionen Euro für 2005 zu erwarten wäre.

Die Diskussionen konzentrierten sich zwangsläufig auf Maßnahmen, die sofort für das Jahr 2005 wirksam werden können.

Das Patronat legte eine Reihe zusätzlicher Leistungsver schlechterungen vor, wie z. B. die Erhöhung der Eigenbeteiligung bei den Medikamenten und bei den Arzthonoraren, die Abschaffung der Rückerstattung von Reise-

und Transportkosten, die Erhöhung der Beteiligung beim Krankenhausaufenthalt von 9 Euro täglich auf 15 Euro.

Die Gewerkschaften hatten sich im Vorfeld der Generalversammlung konzentriert und legten den Schwerpunkt auf eine Beitragserhöhung. Damit unterstrichen sie wiederholt ihren Willen, die Finanzierung auf Basis der nationalen Solidarität zu garantieren und nicht auf dem Rücken des Kranken. Um in der Generalversammlung eine Mehrheit zu bekommen muss man, aufgrund ihrer Zusammensetzung, eine Koalition eingehen. Dies bedeutet Kompromisse auf dem einzuschlagenden Weg zu schließen. Das von der Generalversammlung abgestimmte Maßnahmenpaket spiegelt diesen Kompromiss wider: die Beitragserhöhung von 5,1 % auf 5,4 % für die Finanzierung der Naturalleistungen bildet den Hauptteil der Maßnahmen. Eine zweite Maßnahme besteht in der Erhöhung der Beteiligung an den Aufenthaltskosten im Krankenhaus von 9 Euro auf 12 Euro während maximal 30 Tagen pro Jahr, was eine teilweise Anpassung der Beteiligung an die Kostenentwicklung darstellt.

Um der Explosion der Kosten im Bereich der medizinischen Analysen zu begegnen, die auf eine ständig wachsende Anzahl der verschriebenen Analysen zurückzuführen ist, wurde beschlossen nur noch 12 Analysen pro Verschreibung (ordonnance médicale) zurück zu erstatten. Werden mehr Analysen notwendig, muss der Arzt eine zweite Ordonnanz ausstellen. Hier sind also vor allem die Ärzte gefordert, vor dem Verschreiben die Notwendigkeit und Nützlichkeit abzuwägen. In Zukunft wird eine Liste mit den Pathologien aufgestellt, bei denen die Anzahl von zwölf Analysen überschritten werden darf.

Eine weitere Änderung betrifft die Übernahme der Reisekosten. Die aktuellen Statuten sehen neben den Transportkosten zwei Reisekostenarten vor: die Reisekosten im Inland und im Ausland. Die Abschaffung der Übernahme der Reisekosten beschränkt sich auf die Inlandreisekosten.

Natürlich ist man als Gewerkschaftsvertreter nicht erfreut, wenn Maßnahmen zurückbehalten werden, welche die Versicherten direkt betreffen. Wir werden natürlich nicht vergessen, auch bei den Lieferanten jene Einsparungen zu fordern, die seit 1999 immer noch ausstehen und werden alles in Bewegung setzen, um Missbräuche und überflüssige Verfahren in den Griff zu bekommen.



Tom Jungen
Zentralsekretär

Interregionale Tagung Gewerkschaften der Wasserwirtschaftsbetriebe

Am vergangenen 7. Oktober fand auf Einladung der ver.di-Bundesfachgruppe "Wasserwirtschaft" eine interregionale Tagung von Gewerkschaftern und Betriebs- und Personalräten aus dem Bereich Wasserversorgung und -entsorgung in Saarbrücken statt. Neben Kollegen von ver.di-Saarland waren ebenfalls Vertreter der CGT aus Frankreich und des OGB♦L aus Luxemburg eingeladen, um unter der Überschrift "Nachhaltige Wasserwirtschaft - nicht Liberalisierung" über die Situation im Drei-Länder-Eck SaarLorLux zu beraten.

Von OGB♦L-Seite nahmen an dieser Veranstaltung der zuständige Zentralsekretär für den öffentlichen Dienst, Tom Jungen, sowie die Kollegen Serge Cieol und Nico Ney vom interkommunalen Wassersyndikat "Syndicat des Eaux du Sud" aus Koerich teil.

Während der Tagung ergriffen nebst Vertretern des saarländischen Umweltministeriums und dem Direktor eines kommunalen Entsorgungsverbandes, vor allem Betriebsräte und Gewerkschafter aus dem Saarland, vom Bund, Lothringen und Luxemburg das Wort, welche sowohl die allgemeine Situation der Wasserwirtschaft in ihrer Region oder ihrem Land, als auch die spezifische Situation

einzelner Wasserbetriebe analysierten.

Aus den einzelnen Referaten ging hervor, dass die Liberalisierung im Wasserbereich nicht unbedingt eine aktuelle oder neue Entwicklung ist ; so gibt es hauptsächlich in Frankreich seit jeher private Strukturen und Unternehmen, welche in vielen Teilen Frankreichs für die Wasserversorgung, aber auch die Gebrauchtwasserentsorgung, zuständig sind.

So sind heute in Frankreich, somit auch in Lothringen, bereits über 80% des Wasserbereichs in privatrechtlicher Hand. Dies hat zur Konsequenz, dass nicht nur tausende von Arbeitsplätzen als prekär einzustufen sind, die Arbeit oft schlecht bezahlt ist, sondern auch die Qualität des Lebensmittels Wasser oft in arge Bedrängnis gerät. Oft werden Investitionen in die Modernisierung von Wassernetzen und in die Wasserqualität aus rein kommerziellen Gründen oder Gründen der Wettbewerbsfähigkeit zurückgestellt.

In Deutschland hingegen ist die Frage der Liberalisierung, beziehungsweise der Privatisierung noch viel rezenter und erst im Anfangsstadium. Dies unterstreicht vor allem die Tatsache, dass in Deutschland erst rund 6% des

gesamten Wasserbereichs in privater Hand sind. Das Hauptargument für den Verkauf, respektive die Privatisierung der kommunalen Wasserbetriebe, liegt hauptsächlich in der angespannten und teilweise dramatischen Haushaltslage einzelner Kommunen und Regionen Deutschlands.

Auf der anderen Seite muss jedoch auch unterstrichen werden, dass die Hauptangriffe, die auf die Liberalisierung der Wasserwirtschaft gerichtet sind, von der Europäischen Kommission ausgehen, wie unter anderem das Grünbuch zu PPP (Private-Public-Partnership) oder Konzessionsvergaben oder das Weissbuch zur Daseinsvorsorge. Nicht unerheblich in dieser Diskussion sind auch die Binnenmarktstrategie 2004-2006 oder die viel diskutierte Bolkestein-Direktive.

Unser Land ist bis jetzt noch in der glücklichen Lage, dass die Wasserversorgung unserer Ortschaften und Haushalte, also der Luxemburger Bevölkerung, eine 100 prozentige öffentliche Aufgabe, hauptsächlich der Gemeinden, mit Unterstützung des Staates ist.

Aufgabe der Gewerkschaften ist es die schleichende Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik einzelner Länder und der Europäischen

Union, welche unter Vortäuschung falscher Tatsachen, dem Bürger schmackhaft gemacht werden soll, zu bremsen und den Beweis definitiv zu erbringen, dass der Bürger letztendlich nur Nachteile durch diese neoliberale Politik haben wird, das heisst die Qualität keinesfalls verbessert wird, die Kosten keinesfalls fallen werden, sondern eher das Gegenteil der Fall sein wird und, dass letztendlich auch sichere und gute Arbeitsplätze verloren gehen.

Dies galt im Bereich der Postdienste und der Telekommunikation, war der Fall im Elektrizitäts- und Gasbereich und ist noch viel mehr der Fall im Bereich des Wassers.

Zusätzlich müssen wir uns als Gewerkschaften kategorisch dagegen wehren, dass WASSER in Zukunft als Ware, anstatt als Lebensmittel angesehen wird.

Daher war diese erste Zusammenkunft von Gewerkschaftern unserer Region von enormer Wichtigkeit und ich kann nur nochmals unterstreichen, dass es unsere Pflicht ist, zusammen noch stärker auf die Gefahren einer liberalisierten Wasserwirtschaft hinzuweisen und Druck auf die Politik, also die Verantwortungsträger in Regierung und Kommunen, auszuüben, um zu verhindern, dass morgen eine weitere Privatisierungswelle im Bereich Wasser auf

der Tagesordnung stehen wird. Leider sieht es nicht so aus, als würde diese Idee in Zukunft von der Europäischen Kommission fallen gelassen, denn wenn der künftige Kommissionspräsident José Manuel Durão Barroso beispielsweise mit folgender Aussage zitiert wurde : "Die Leistungen des öffentlichen Sektors im Bereich des Wassers sind nicht weiter akzeptabel und deshalb ist das was wir in diesem Bereich brauchen, die Teilnahme und Präsenz des privaten Sektors, Ende der Geschichte", verpricht dies noch eher die Diskussionen zu beschleunigen.

XVIII^e Congrès de la Fédération Internationale des Artistes à Budapest du 22 au 25 septembre 2004

Participation de l'OGB♦L

Durant presque une semaine, plus de 150 représentants syndicaux du secteur culturel et artistique sont venus représenter une soixantaine des pays ; EURO FIA, AFRO FIA, FIA LA, SFA France, Equity UK, Equity USA, UDA Canada, DSF Danemark, MEAA Australie, TF Suède, SNPT Maroc, NODA Norvège, SATED Brésil, SBKV Suisse...

Le collègue Avraam Markianidis a représenté le syndicat Imprimeries Médias, Culture et Activités artistiques de l'OGB♦L (seul représentant du G.-D. de Luxembourg) lors de ce congrès.

Les principaux thèmes et motions qui ont été débattus et approuvés

par l'ensemble des participants durant ces quatre jours étaient les suivants :

- ♦ le développement et la consolidation syndicale
- ♦ les droits des artistes interprètes
- ♦ les accords de libre échange
- ♦ l'égalité des chances
- ♦ les droits de propriété intellectuelle
- ♦ les droits des artistes interprètes sur Internet

Les travaux du congrès ont été clôturés par l'élection de la présidence et du Comité exécutif.

Sur l'invitation du SNPT Maroc et après approbation finale du Comité

exécutif, le XIX^e congrès de la FIA sera organisé au Maroc en 2008.

Pour de plus amples renseignements concernant ce congrès et les activités syndicales au niveau artistique et culturel, veuillez contacter :

OGB♦L
Léon Jenal
Secrétaire syndical
B.P. 2031
L-1020 Luxembourg

Tel. 496005-213
email : leon.jenal@ogb-l.lu

Mettre l'Europe sociale au cœur du processus de Lisbonne

Dans le cadre de la réunion d'automne de son Comité exécutif, la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est penchée sur l'évaluation à mi-parcours du processus de Lisbonne. En 2000, les chefs d'Etat et de gouvernement avaient adopté une stratégie visant à faire de l'Europe d'ici 2010 la région la plus compétitive du monde.

Favorable dès le début à cette initiative, la CES a observé attentivement la mise en œuvre du double défi à relever dans le cadre de cette stratégie : d'une part, créer une économie hautement compétitive qui miserait sur les nouvelles connaissances et technologies, et, d'autre part, augmenter sensiblement le taux d'emploi, notamment celui des femmes, en créant des millions d'emplois de qualité d'ici 2010.

Pour atteindre les objectifs de Lisbonne, il faudrait, selon l'analyse de la CES, simultanément poursuivre une politique favorisant la croissance économique, la cohésion sociale et le développement durable. Or, après trois années consécutives de faible croissance en Europe, la CES constate que les objectifs fixés en 2000 sont loin d'être atteints et qu'il y a aujourd'hui une tendance à vouloir limiter l'agenda de Lisbonne au seul pilier de la compétitivité.

L'évaluation à mi-parcours du processus de Lisbonne sous présidence luxembourgeoise de l'Union européenne devra être l'occasion de rééquilibrer les aspirations économiques avec les aspects sociaux et environnementaux.

En général, les syndicats européens observent dans tous les États membres des tentatives d'affaiblissement des droits des travailleurs et de précarisation des emplois. De plus en plus de travailleurs européens sont poussés à travailler de plus longues heures - le contraire de ce qu'il faudrait faire si l'on voudrait sérieusement attaquer le fléau du chômage. Ces tendances sont clairement illustrées dans deux propositions de directives européennes actuellement en procédure d'adoption. L'une concerne la libéralisation des services. Il s'agit de la fameuse directive Bolkestein qui, en cas d'adoption, constituerait à elle seule un instrument redoutable permettant de faire sauter bon nombre de droits et protections des travailleurs. L'autre est la proposition de révision de la directive sur le temps de travail. Si elle était adoptée dans la version proposée par la Commission

européenne, elle constituerait un exemple clair et net de régression sociale.

Le Comité exécutif de la CES a par ailleurs longuement débattu de l'avenir du dialogue social européen et réitéré sa revendication que le dialogue social soit un instrument de négociation basé sur un "véritable partenariat". Depuis son 10^e Congrès à Prague en 2003, la CES demande que soit élaboré un accord entre partenaires sociaux "fixant le cadre pour mener des négociations autonomes aux niveaux européen et transfrontalier, tout en tenant compte des questions de médiation et de conciliation". La CES revendique à ce que le partenariat social européen soit renforcé sous l'impulsion de la Commission européenne mais souligne en même temps un obstacle majeur à cette démarche : le non-respect des droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs notamment dans le cadre de restructurations, fusions ou délocalisations d'entreprises.

D'autres sujets à l'ordre du jour du Comité exécutif de la CES concernaient le Traité constitutionnel, la politique de cohésion et le recentrage du pacte de stabilité et de croissance.

Le Luxembourg était représenté au comité exécutif de la CES par Robert Weber, président du LCGB, Viviane Goergen, secrétaire générale adjointe du LCGB, **Nico Clement, membre du Bureau exécutif de l'OGB•L et Mil Lorang en tant que conseiller de la CGT-L** (OGB•L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB.



NOTRE
EUROPE
L'Europe
C'est nous!



**Syndicat Santé
et Services sociaux et éducatifs**

RESOLUTION

Contre la commercialisation et la liquidation du secteur social et de la santé au Luxembourg ! Contre la directive Bolkestein !

Le plan de commercialisation et de privatisation du secteur luxembourgeois de la santé continue d'avoir le vent en poupe à la Commission européenne à Bruxelles.

Avec son projet de directive pour la libre circulation des services dans le marché intérieur européen, la Commission UE veut mettre à mal, à compter de 2005, le secteur public et non marchand de la santé et des services sociaux.

L'argent investi dans le secteur social et de la santé deviendra dès lors source de profit pour le privé. La commercialisation et la libéralisation du secteur de la santé au profit de sociétés et de groupes privés orientés commerce seront instituées en principes directeurs au Luxembourg également ; il s'agit en outre de subordonner notre système de santé et de sécurité sociale aux impératifs d'une économie privée de marché.

La politique de santé et de sécurité sociale démocratiquement légitimée au niveau national et le principe de subsidiarité actuellement en vigueur s'en trouveront affaiblis de façon critique.

Sont dès lors remis en question non seulement notre système de sécurité sociale, régi par le principe de la communauté de risque, mais aussi une politique sociale et de santé cohérente et axée sur les besoins qui intègre les critères de qualité et de juste coût.

Limiter les pouvoirs de réglementation des instances publiques en matière d'implantations d'entreprises, comme le prévoit la directive en projet, remet en cause un système de gestion du secteur social et de la santé basé sur le régime des autorisations territoriales et quantitatives d'entreprises (institutions sociales, hôpitaux, pharmacies, etc.). En outre,

il sera considérablement plus difficile, pour ne pas dire impossible, de fixer des normes d'activité, de procéder à des contrôles en matière de qualifications professionnelles et de fixer des tarifs maximum et minimum pour les prestations de services sociaux et de santé.

Les dispositions soi-disant anti-discriminatoires servant les intérêts du secteur privé ne permettront plus, à l'avenir, aux divers Etats membres de réserver, dans le cadre de leurs politiques sociale et de santé, certaines prestations publiques et leurs subventions aux entreprises non commerciales d'intérêt général.

L'existence du secteur non lucratif – c'est-à-dire de ce secteur des services publics constitué d'entreprises d'intérêt général non orientées profit – est ainsi la cible directe des attaques.

Au Luxembourg, un tel scénario non seulement sonnerait le glas du secteur social conventionné et l'entraînerait dans une lutte concurrentielle impitoyable avec les entreprises orientées profit, mais supposerait également une redistribution des cartes entre les entreprises et les structures du secteur hospitalier et des autres secteurs des soins de santé.

La mise hors circuit de législations et de réglementations nationales importantes en matière d'implantation de sociétés a également un impact au niveau des exigences posées aux entreprises en termes de qualifications professionnelles et de qualité, de la définition des prestations et des rapports conventionnels des entreprises avec les assurances sociales.

Une libéralisation des tarifs ouvrirait en outre la voie à une médecine de classes

et exposerait plus encore l'actuel système solidaire de sécurité sociale à la pression des assurances privées et complémentaires orientées profit et à une explosion insensée des coûts.

Le système luxembourgeois de santé et de sécurité sociale n'aurait, sur le plan qualitatif, absolument rien à gagner d'une libéralisation des tarifs.

L'offensive ultralibérale du secteur privé contre les compétences des pouvoirs publics et leurs prérogatives démocratiquement légitimées pour décider et réglementer les divers aspects de l'activité des entreprises du secteur social et de la santé va trop loin et doit être stoppée.

Les systèmes de santé nationaux ne sauraient être placés sous la tutelle de l'UE ni sous celle du secteur privé et de ses lobbies.

Le projet de directive prévoit l'introduction du "principe du pays d'origine" : une société de services ayant son siège dans un quelconque des Etats membres de l'UE (appelé "pays d'origine"), ne sera plus tenue de respecter et d'appliquer les dispositions et règles de droits du pays de destination et de prestation relatives aux normes de qualité et de qualifications professionnelles, aux infrastructures, au contenu des prestations, à la publicité, aux modalités de prestation des services par l'entreprise, entre autres.

Si les prestataires de service n'ont plus à respecter que les dispositions du pays d'origine, les règles de droits du pays de destination s'en trouvent bafouées et court-circuitées. Mais ce n'est pas tout : le prestataire de services échappe également, et dans une large mesure, aux



du nouveau dans les entreprises

contrôles effectués par les administrations du pays de destination.

Il est clair que, dans ces conditions, les sociétés de services, qu'elles soient nationales ou étrangères, iront de préférence s'installer dans les pays qui leur permettent de contourner certaines règles et normes.

Une baisse incontrôlable des normes et valeurs de qualité des services, notamment, mais aussi le dumping général des conditions de travail et de rémunération des travailleurs, telles sont les conséquences immédiates de la maximalisation des profits recherchée par le secteur privé.

Le projet de directive de la Commission européenne, élaboré à l'encontre des intérêts des citoyens européens, s'oppose donc à toute harmonisation au plus haut niveau. Le système de santé et de sécurité sociale le plus déficient en Europe risque, en application du principe de "pays d'origine" aux sociétés et groupes du secteur de la santé qui y sont implantés, de devenir la norme et la référence.

Victime de cette dérégulation et de ces mécanismes de dumping, la marge de manœuvre pour la prise de décisions autonomes et pertinentes en matière de santé se réduira très dangereusement.

Si les normes, réglementations et contrôles les plus bas requis, où que ce soit en Europe, deviennent la référence pour les sociétés de services, alors les transferts de sièges et la création de sociétés boîtes aux lettres viendront sonner le glas de la législation et de la

réglementation luxembourgeoises en matière sociale, familiale et thérapeutique ainsi que dans le secteur hospitalier, des pharmacies et des assurances sociales.

Le Syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB♦L

- ♦ rejette catégoriquement le projet de directive européenne sur la libéralisation des services - dénommée "directive Bolkestein", du nom d'un ancien commissaire UE - pour deux raisons : premièrement, la privatisation et la libéralisation du secteur social et de la santé feront rapidement grimper les coûts sans par ailleurs contribuer à améliorer la qualité des services ; deuxièmement, ce système est la porte grande ouverte à la médecine de classes,
- ♦ demande au gouvernement luxembourgeois de prendre position, clairement et sans réserve, contre une politique qui dénature les soins de santé en marchandise et veut imposer à notre population le principe privé de la rentabilité et son corollaire d'une médecine de classes socialement injuste et onéreuse,
- ♦ défend le principe humanitaire et porteur d'avenir de la communauté de risque dans le cadre de la sécurité sociale et s'engage résolument en faveur d'un secteur social et de la santé non commercial dont les

prestations et les services relèvent et résultent d'une gestion politique et démocratique,

- ♦ demande au gouvernement de défendre activement le droit du citoyen à une offre diversifiée de prestations de santé de qualité optimale, en pratiquant avec cohérence une politique publique de santé et de sécurité sociale basée sur la solidarité et valable pour tous, avec ses possibilités de développement, de soutien et de contrôle ciblées sur les plans financiers et qualitatifs, et en rejetant en conséquence la directive Bolkestein,
- ♦ demande au gouvernement de favoriser et d'assurer le développement des services non commerciaux dans le secteur du social et de la santé, de défendre avec logique le principe de la subsidiarité et la souveraineté démocratiquement légitimée des Etats membres pour la prise de décisions en matière de santé et de sécurité sociale, afin d'assurer à tous les citoyens une couverture orientée besoins et qualité,
- ♦ s'oppose précisément au projet de directive "services", en raison des menaces omniprésentes de dérégulations définitives des services sociaux et de santé et de la sécurité sociale,
- ♦ demande au gouvernement de dénoncer et de prendre des mesures contre la menace d'un marché libéralisé voué au chaos, contre la libre tarification, contre la publicité commerciale et contre le démantèlement de la régulation par les pouvoirs publics des autorisations d'exploitation, des implantations et des financements d'entreprises,
- ♦ demande en conséquence au gouvernement de rejeter catégoriquement le "principe du pays d'origine".



du nouveau dans les entreprises

Kollektivvertrag im Apothekenbereich

Verhandlungen gescheitert?

Seit dem 8. Oktober 2003 laufen die Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag im Apothekenbereich und auch nach 6 Verhandlungsrunden konnte noch kein Resultat erzielt werden.

Die zuständige Tariffkommission des OGB♦L hat vor einigen Tagen die Verhandlungen analysiert und kam zur Schlussfolgerung, dass die derzeitige Haltung des Arbeitgeberverbands den Abschluss eines Kollektivvertrages unmöglich macht und, sollte sich diese Einstellung nicht bis zum 19. November ändern, die Verhandlungen als gescheitert angesehen werden müssen. In diesem Fall wird dann das Nationale Schlichtungsamt mit dem Konflikt befasst werden.

Das Patronat weigert sich bisher vehement, wesentliche Verbesserungen in den Bereichen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu diskutieren beziehungsweise einzuführen. Dies ist laut OGB♦L-Tariffkommission aber absolut notwendig, um den fast 10 Jahre alten Kollektivvertrag den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Besonders im Bereich der Löhne ist der Arbeitgeberverband der Apotheker nicht bereit den Kompromissvorschlag des OGB♦L anzunehmen, dies mit dem Argument, den Apotheken gehe es finanziell schlecht! Diese Haltung ist inakzeptabel, da die Apotheker nicht bereit sind ihre Zahlen was die Geschäftsgewinne angeht auf den Tisch zu legen und somit angenommen werden muss, dass während der letzten 10 Jahre viel Geld in die Apothekenkassen floss und die Löhne zum Teil nur geringfügig, wenn überhaupt, angepasst wurden.

Sollten die Arbeitgeber dem OGB♦L bis zum 19. November 2004 keine zufrieden stellenden Vorschläge unterbreiten, so werden bis zum ersten Treffen vor dem Nationalen Schlichtungsamt gezielte Aktionen im Apothekenbereich durchgeführt, um die augenblickliche Lage auch nach außen hin bekannt zu machen.



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

Quelques brèves des entreprises

Dans le dédale d'informations alarmantes, négatives, augurant de drames et de catastrophes sociales, liés souvent aux incompétences d'apprentis sorciers, appelés parfois employeurs, nous aurions souhaité démarrer notre rubrique par quelques notes plus optimistes.

Il est, dans notre monde industriel complexe, heureusement encore possible de négocier et de conclure des conventions collectives de travail. Les négociations menant à la conclusion de ces conventions collectives se passent dans des conditions de plus en plus difficiles et tendues. Non pas parce que les entreprises se trouvent dans des moments économiques difficiles, non pas parce que les entreprises sont ou seraient confrontées à de grandes mutations structurelles.

Non, "les grands théoriciens patronaux" ont tout simplement l'impression d'avoir découvert de nouvelles stratégies de négociation en semant la panique auprès du personnel. Panique en appelant à la sacro-sainte compétitivité (sans clairement définir de quoi il s'agit) et en la limitant tout bonnement à des marges bénéficiaires atteignant et dépassant les 15% ; panique en parlant de réductions de coûts (et leur corollaire la diminution de l'emploi) ; tentative de panique également en prônant un démantèlement des acquis sociaux négociés dans les années antérieures.

Le dernier exemple en date n'étant nul autre que **Good-Year** qui, dans le cadre de l'ouverture des négociations, a présenté un cahier de 7 points remettant en question toute une série d'éléments de la convention d'entreprise en oubliant un élément primordial, à savoir que cette remise en question des acquis sociaux ne constitue rien d'autre qu'une remise en question de l'équilibre fragile construit en termes de paix sociale.

La réaction du personnel et de l'ensemble des délégations présentes dans l'entreprise ne s'est ainsi pas fait attendre: nous ne réagissons pas à la provocation du banc patronal, nous nous asseyons autour de la table de négociation avec la ferme intention et la volonté d'aboutir à la conclusion d'une convention collective tenant compte des revendications justes du personnel. Ne pas réagir à la provocation ne veut pas dire rester passif et inactif. Que du contraire, nous continuerons à informer et le cas échéant à mobiliser nos membres et le personnel pour ensemble se donner les moyens de se faire entendre.

Comme promis en début d'article, venons-en à des notes plus optimistes. Diverses conventions collectives ont pu être signées récemment :

Luxguard II à Dudelange, pratiquement une année après le démarrage des négociations et suite à un passage épique en conciliation, l'OGB♦L a signé la nouvelle convention pour le personnel ouvrier. Sans rentrer dans tous les détails, les points essentiels de cette convention sont une augmentation de la prime de présence journalière de respectivement 0.11€ au 1^{er} janvier 2004, 0.08€ au 1^{er} janvier 2005 et 0.10€ au 1^{er} Janvier 2006. Les salaires horaires des opérateurs ayant 6 années d'ancienneté (plus de 85% du personnel) sont augmentés avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2004 de 0.14€ et à partir du 1^{er} janvier 2006 les salaires horaires des opérateurs ayant 8 années d'ancienneté sont augmentés de 0.24€.

En 2005 chaque opérateur aura le loisir de bénéficier d'un maximum de 20 heures de temps libre non rémunéré. Une évaluation conjointe de cette mesure sera réalisée en janvier 2006.

Diverses autres mesures de type qualitatif et concernant notamment l'organisation du travail, l'organisation des récupérations des jours fériés ainsi que la reconduction des mesures de préretraite progressive, font également partie de cette nouvelle convention.

Vous l'aurez tous compris, au-delà du contenu de l'enveloppe négociée, le point le plus important de cette convention réside dans la rétroactivité de l'ensemble de ses effets. La délégation et l'OGB♦L en avaient fait une question de principe et ensemble avec

du nouveau dans les entreprises

le soutien de l'entière du personnel, nous avons eu gain de cause.

Solupla Châssis S.A. à Rédange : l'OGB♦L vient de signer une première convention dans cette entreprise. Les négociations, qui se sont déroulées dans un excellent climat, ont tout simplement permis de mettre par écrit des points déjà pratiqués antérieurement dans l'entreprise et ceci notamment en affinant et en définissant des modalités d'application (voir ci-après).

ABZAC, entreprise située sur le zoning de Niedercorn. Sauf imprévu de dernière seconde, lors de la parution de ce numéro d'Actuel, l'OGB♦L aura signé une nouvelle convention collective. Ici aussi, les négociations se sont déroulées dans un excellent climat de confiance et d'échange mutuel. Preuve, s'il en fallait, que même dans des périodes un peu plus instables et difficiles tout reste possible en y mettant un peu de bonne volonté. Les points essentiels de cette nouvelle convention étant la mise en place de la préretraite solidarité, le maintien de divers acquis et la mise en place d'un plan global de prévention ainsi que d'un plan annuel d'actions en matière de sécurité au travail.

Chez **Mondo** à Foetz, nous avons conjointement avec le LCGB, informé le personnel ouvrier des résultats de la négociation collective. A une très large majorité, le personnel nous a mandaté pour signer la nouvelle convention ; ce qui sera fait sous peu. Nous y reviendrons dans une de nos prochaines éditions.

Kronospan : un accord a pu être trouvé pour le personnel ouvrier tout en évitant à la dernière minute une réunion en conciliation. Nous sommes en train d'apporter la touche finale à la rédaction des nouveaux textes. Une affaire, du moins nous l'espérons, de quelques jours et puis nous procéderons à la signature.

Dans l'ensemble des entreprises suivantes les négociations pour le renouvellement des conventions viennent de débuter: **Villeroy & Boch**, ouvriers et employés, pour rappel il s'agit de la première négociation après le drame social et la restructuration de décembre 2003.

Les négociations ont également repris (ouvriers et employés) à la **Cimenterie** d'Esch et à **Intermoselle** à Rumelange. Chez **Cloos S.A.** une première réunion a eu lieu début novembre, et ceci tant pour les ouvriers que pour les employés. **Rubbermaid** à Niedercorn où nous venons d'entamer les négociations pour la convention des employés. Chez **Tarkett**, une première réunion d'information est prévue pour le 9 décembre et concerne la convention des ouvriers et des employés. **Chemolux** à Foetz : démarrage des négociations pour les ouvriers en décembre. **Fulflex** à Kehlen : nous sommes en attente d'une proposition de date pour renégocier la convention de l'ensemble du personnel.

Nous en arrivons maintenant aux nouvelles inquiétantes : **Textilcord** à Steinfurt. Depuis des semaines, voire des mois, les 220 travailleurs de ce site vivent dans l'inquiétude et les interrogations sur la pérennité du site.

En effet, les signes avant-coureurs d'une délocalisation partielle ont démarré sur le site dès le mois de mai de cette année, entre temps deux métiers à tisser (sur les 12 présents sur le site) et une dizaine de machines de câblage (sur un total de 62) ont été transférés vers la Tchéquie dans une autre usine du groupe. La direction souhaite d'ailleurs procéder à terme à une réduction de l'effectif. Début janvier 2005 nous devons rencontrer la direction générale qui doit fournir des réponses concrètes aux questions concernant la stratégie industrielle du groupe ainsi que l'avenir du site luxembourgeois.

Le peu de confiance que le personnel et la délégation avaient encore dans la direction locale semble en tout cas à tout jamais disparu. Peu ou pas de réponses à des questions pourtant claires et évidentes ; des réponses à peine fournies du bout des lèvres et démenties dans les jours qui suivent, rendent en effet impossible toute coopération franche et honnête entre les représentants du personnel et la direction locale. En attendant une entrevue a été demandée auprès des ministres de l'Économie et du Travail.

TDK : pour rappel, grâce au soutien

massif que nous avons reçu du personnel ayant participé aux diverses assemblées organisées dans l'entreprise, la direction a finalement laissé tomber ses propositions indécentes et inacceptables d'un point de vue social. Diverses réunions jusque fin octobre n'ont toujours pas permis de conclure un accord. Les organisations syndicales ont été mandatées pour saisir l'Office national de conciliation, ce qui sera fait.

Néanmoins, la direction vient de reprendre contact pour nous faire une nouvelle proposition. Cette proposition sera étudiée et analysée par les délégations et le cas échéant éventuellement présentée au personnel de l'entreprise qui devra se prononcer sur la suite des événements. Affaire à suivre...

En septembre dernier, nous avons déjà relaté dans l'Actuel les bruits concernant l'entreprise **Euronimbus** à Foetz. Entretemps il y a eu plusieurs réunions avec la direction locale ainsi qu'un échange de courrier avec la direction générale et mondiale de l'entreprise. Cette même direction dément actuellement toute intention de fermeture ou de restructuration du site luxembourgeois.

Elle ne décline pas non plus notre demande de formaliser les réunions avec les délégations en établissant un bilan social ainsi qu'un plan prévisionnel trimestriel permettant d'analyser et éventuellement d'anticiper toute modification significative en termes d'évolution du personnel. Lors d'une réunion le 15 novembre, les délégations ouvrières et employées ont soumis et présenté cette proposition aux responsables de l'entreprise. Suite dans un prochain numéro.....

Dernière minute

Lors d'une réunion extraordinaire organisée ce 8 novembre, **DuPont Teijin Films (DTF)** a fait part de son intention de procéder d'ici fin 2007 à une diminution de l'emploi de 150 unités sur le site de Luxembourg (dont 65 en 2005). Cette diminution de l'emploi devrait se faire par des départs naturels, des départs en préretraite, mais sans licenciement collectif ni plan social.

du nouveau dans les entreprises

Au moment de mettre sous presse, nous ne disposons pas de l'ensemble des informations. Diverses réunions sont programmées dans les jours qui viennent. A suivre...

Solupla Châssis s.a. à Rédange

Nouvelle CCT

L'OGB♦L, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, a signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble des salariés tous statuts confondus.

Les points essentiels de cette nouvelle convention sont :

1. Convention d'une durée d'un an : du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005.
2. Tous les salariés ont droit à 27 jours de congé par année calendaire.
3. Un supplément de 20% du salaire horaire est payé pour toutes les heures de nuit, c'est-à-dire les heures travaillées entre 22 heures et 6 heures du matin. Une prime de 100 % du salaire de base est due pour toutes les heures travaillées le dimanche.
4. Un pécule de vacances d'un montant égal à 3% du salaire annuel brut de base est payé à chaque salarié. Ce pécule est majoré d'une prime indexée et individuelle de 239,17€ liée au prorata des heures prestées.
5. Chaque salarié a droit à une gratification annuelle, égale à un cinquième de mois de rémunération par année entière d'ancienneté, limitée à un mois maximum.

Nouveaux paramètres sociaux à partir du 1^{er} octobre 2004.
Infos sur notre site internet www.ogbl.lu ou auprès de notre secrétariat social, tél.: 54 05 45-274



Syndicat Banques, Assurances, Fiduciaires

Convention collective des employés de banques

Proposition du Conciliateur acceptée

Le 14 octobre a eu lieu la Journée syndicale extraordinaire du syndicat Banques et Assurances de l'OGB♦L appelée à se prononcer sur la proposition faite par le Conciliateur le 6 octobre 2004.

C'est sans grand enthousiasme qu'à la fin de la réunion, les 75 délégués présents ont malgré tout décidé, à une large majorité, d'accepter la proposition du Conciliateur. Cette décision a notamment été appuyée par le fait que les acquis des employés du secteur ainsi que la prime de juin sont maintenus, que se soit pour les employés en service ou pour les nouveaux engagés.

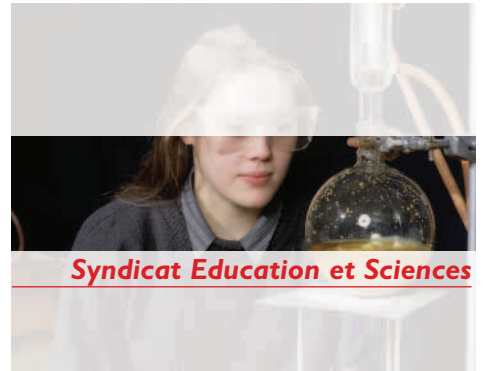
Le principe de la négociation d'une augmentation linéaire qui a fait défaut lors des négociations des dernières conventions est réintégré par la proposition du Conciliateur.

En outre, l'acceptation de l'ABBL, de prévoir désormais des possibilités de négocier des accords supplémentaires dans les entreprises en tenant compte des caractéristiques spécifiques des établissements concernés, nous semblait d'une importance majeure.

Par ailleurs, les délégués de l'OGB♦L/SBA ont estimé qu'une grève aurait peu de chance d'aboutir à une amélioration fondamentale des propositions faites par le Conciliateur.

L'OGB♦L/SBA est prêt à prendre ses responsabilités tout en soulignant son souci de respecter le principe de la majorité. Parfaitement conscient que dans le secteur bancaire plus aucun des trois syndicats présents ne détient une majorité absolue, l'OGB♦L/SBA a décidé d'attendre une prise de position de

l'ALEBA, avant d'accepter de signer la convention collective.



Syndicat Education et Sciences

Un développement durable pour l'école luxembourgeoise

Il y a cinq ans, l'éditorial du magazine du SEW de la rentrée était marqué par l'espoir, espoir d'une nouvelle politique et d'un nouveau style au ministère de l'Education nationale. Cinq ans plus tard, nous revoilà à la case départ avec une nouvelle ministre de l'Education nationale. Cette constatation n'a, à première vue, rien de réjouissant, car il faut constater que l'espoir d'il y a cinq ans a été déçu. Ainsi, des investissements souhaités pour l'école publique ont été accordés aux écoles privées, l'aménagement du rythme scolaire a plutôt contribué à l'accroissement du stress, une sélectivité accrue nous a éloigné un peu plus de l'égalité des chances et la culture du dialogue a très vite muté vers un style très autoritaire. Si bien qu'aujourd'hui nous avons tout à espérer d'un changement de politique.

Et cependant, de même qu'il y a cinq ans, l'analyse du programme gouvernemental a de quoi pour tempérer un espoir renaissant. Comme par le passé, le MENFP reste déconnecté de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il n'existe pas de réelle perspective pour l'Université du Luxembourg et surtout pour la faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education, et la loi sur l'autonomie des lycées et lycées techniques n'est pas remise sur le chantier pour donner de réelles structures de participation aux enseignants du secondaire. Par contre, il y a quelques timides indications concernant la solidarité, l'équité et la participation, ainsi qu'une promesse d'évaluation du système scolaire et la réouverture des discussions sur la loi scolaire

du nouveau dans les entreprises

concernant l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire.

Il y a cinq ans, nous concluons notre éditorial par la réflexion suivante : Dans ce contexte nous espérons évidemment pouvoir compter sur une discussion constructive avec Madame Anne Brasseur qui a prôné la culture du dialogue au cours de sa campagne électorale. Pour elle, la concertation avec les acteurs du terrain sera probablement l'outil le plus précieux pour ne pas se laisser enfermer dans un accord de coalition encore très marqué par son prédécesseur (aurait-il fallu dire par le partenaire de coalition ?), et pour faire mentir tous ceux qui prétendent qu'être Ministre de l'Éducation nationale, c'est bien la tâche la plus ingrate qui soit.

On aurait tendance à adresser le même souhait à Madame Mady Delvaux-Stehres, qui lors de ses premières interventions publiques s'est clairement démarquée de son prédécesseur. Sa réussite dépendra probablement de sa capacité à se mettre à l'écoute de tous les acteurs scolaires, élèves et enseignants en premier lieu. Renoncera-t-elle à la stratégie prescriptive de son prédécesseur qui faisait peu confiance au professionnalisme des enseignants, les exhortant à suivre les programmes et les manuels scolaires à la lettre ? Réussira-t-elle à établir le dialogue entre les spécialistes des sciences de l'éducation et les enseignants du terrain, afin qu'ils cherchent ensemble les pratiques pédagogiques qui permettront d'atteindre les objectifs fixés ? Permettra-t-elle aux enseignants d'investir leurs compétences professionnelles dans le développement de l'école à travers des structures de participation authentiques ?

De toute façon, l'école n'évoluera pas à coups de slogans, ni même à coups de nouveaux programmes, mais avec des enseignants capables de faire évoluer leurs pratiques professionnelles en fonction des besoins des élèves et des objectifs fixés par la société. On trouvera ces enseignants, si l'on est prêt à les prendre au sérieux, à leur donner les moyens de se concerter et d'accéder aux savoirs issus de la recherche en éducation. Voilà pourquoi le SEW/OGB♦L insiste à la fois sur la for-

mation des enseignants et les structures de participation pour faire évoluer l'école luxembourgeoise de façon durable.

Monique Adam



OGB♦L-ACAL bei Transportminister Lux

Regelung für Fahrer von Kurierdiensten gefordert

Eine Delegation des OGB♦L-ACAL, bestehend aus Zentralsekretär Hubert Hollerich, ACAL-Präsident Mett Waldbillig, Gewerkschaftssekretärin Sandra Funck und Gewerkschaftssekretär Fränz Hoffmann kam am 8. Oktober mit Transportminister Lucien Lux zusammen.

Die Unterredung stand im Zeichen des weltweiten Aktionstags im Straßenverkehr, der am Montag, den 11. Oktober 2004 zum 8. Mal gemeinsam von ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation) und ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) organisiert wurde. Der OGB♦L-ACAL beteiligte sich am 11. Oktober an der großen Protestkundgebung der ETF in Brüssel. Bei Transportminister Lucien Lux trat

der OGB♦L-ACAL für eine Verbesserung der Verkehrssicherheit ein. Die, wiederum, ist abhängig von einer effizienten Regelung betreffend Lenk- und Ruhezeiten der Berufskraftfahrer. In dem Zusammenhang wies der OGB♦L-ACAL auf die zum Teil katastrophale Lage bei den Kurier- und Expressdienstfirmen hin, deren Fahrer, genau wie zahlreiche Minibusfahrer, bis zum geht-nicht-mehr hinter dem Steuer sitzen müssen. Aufgrund fehlender Gesetze ist es nicht möglich, Berufsfahrer, die auf Fahrzeugen unter 3,5 Tonnen zum Einsatz kommen, in Bezug auf das Einhalten der Lenk- und Ruhezeiten zu kontrollieren.

Ein weiteres Thema war die Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie für mobile Beschäftigte aus dem Jahr 2002. Die Mitgliedsstaaten der EU haben bis März 2005 Zeit besagte Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Auf Luxemburger Seite ist mit dem vorherigen liberalen Transportminister diesbezüglich nichts erfolgt. Der OGB♦L-ACAL hofft, dass der neue Transportminister das Parlament in Kürze mit der Angelegenheit befassen wird. Gegenwärtig werden die Kollektivvertragsverhandlungen für Lkw-Fahrer wegen der Nicht-Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie unnötigerweise belastet, weil den Sozialpartnern schlicht die gesetzliche Basis fehlt, um die Verhandlungen voranzutreiben.

Zu diesen Themen fand die OGB♦L-ACAL Delegation ein offenes Ohr beim Minister und es wurde festgehalten auf die obengenannten Probleme in naher Zukunft gemeinsam im Detail einzugehen.



Internationaler Aktionstag im Straßentransport

Erfolgreiche Protestkundgebung in Brüssel

Brüssel - Rund 500 Gewerkschaftsmilitanten aus Europa, darunter eine sehr starke Delegation aus Luxemburg, hatten sich am 11. Oktober 2004 am Robert-Schuman-Platz im Brüsseler EU-Viertel eingefunden, um gegen die Transportpolitik der EU zu demonstrieren. Anlass war der von der ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation) organisierte weltweite Aktionstag im Straßentransport, der nun zum 8. Mal unter dem Motto stand: „Übermüdung tötet!“

Entrüstet zeigt sich die ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) über die Position des EU-Transportministerrats vom Juni 2004, der beschloss, Fahrer von Fahrzeugen unter 3,5 Tonnen aus der EU-Verordnung n°3820/85 über die Lenk- und Ruhezeiten der Berufsfahrer auszuschließen. Damit werden Zehntausenden Fahrern von Lieferwagen der Expressdienstfirmen, aber auch den Fahrern von Minibussen, elementarste Sicherheitsvorkehrungen verwehrt. Die Position der EU-Transportminister steht im Gegensatz zur Abstimmung im Europa-Parlament, das sich zugunsten der Berufsfahrer ausgesprochen hat.

Der Punkt wird nun Gegenstand einer 2. Lesung im Europaparlament werden. Sollte es nicht zu einer Einigung kommen, wird die Schlichtungsprozedur eingeleitet. Anlässlich der Protestkundgebung ergriffen Gewerkschaftsvertreter der verschiedenen EU-Mitgliedstaaten das Wort. Für Luxemburg richtete sich Hubert Hollerich, Zentralsekretär des OGB♦L-ACAL, im Namen der luxemburgischen Gewerkschaften an die Demonstranten. Er unterstrich, die gegenwärtige Lage der Lieferwagenfahrer sei auch eine Konsequenz der Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik der EU. Lieferwagenfahrer seien vor allem bei den Expressdienstunternehmen beschäftigt, eine Branche, die boome und deren Aktivitäten vorher von den jeweiligen Postverwaltungen verrichtet wurde. Hubert Hollerich zufolge, seien auch zigtausende Minibus-Fahrer von der Regelung ausgeklammert.

Die in der ITF und ETF organisierten Gewerkschaften sahen die Protestkund-

gebung in Brüssel als ernste Warnung an die Adresse der EU-Transportminister. Sie werden eine härtere Gangart einlegen, sollte von politischer Seite aus weiterhin kein Entgegenkommen gezeigt werden.

OGB♦L bei Transport- und Umweltminister Lux

Eine Delegation des OGB♦L, bestehend aus Präsident John Castegnaro, Generalsekretär Jean-Claude Reding, Zentralsekretär Hubert Hollerich, ACAL-Präsident Mett Waldbillig, sowie der Präsidentin der Luxair-Angestelltendelegation, Annette Schuler kam am Donnerstag, den 11. November 2004 mit Transport- und Umweltminister Lucien Lux zusammen.

Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs zeigten beide Seiten sich darüber erfreut, dass erneut über eine mögliche Realisierung eines „Train-Tram“ diskutiert wird. Es gelte die Eisenbahn fit für die Zukunft im geöffneten Markt zu machen. Klarheit werde es gelegentlich der Eisenbahntripartite im Herbst 2005 geben. John Castegnaro unterstrich erneut den Willen des OGB♦L an dieser Tripartite beteiligt zu sein, umso mehr, da der OGB♦L als einzige Gewerkschaft in der Delegation der CFL-Tochterfirma CLB am Containerterminal in Bettemburg vertreten sei.

Diskutiert wurde auch über den Straßentransport, wobei der OGB♦L mit Nachdruck auf seine Forderung nach einer Tripartite über die Nischenpolitik und die damit zusammenhängenden virtuellen Firmen und Arbeitsplätze in Luxemburg hinwies. Der OGB♦L verlangte eine diesbezügliche Tripartite im Rahmen der Krawietz-Affäre im Frühjahr 2002.

Der OGB♦L setzte sich für den Erhalt und den Ausbau des Busbetriebs TICE ein und stieß damit bei Transportminister

Lucien Lux auf offene Ohren. Eine separate Sitzung zum Thema Straßentransport wird am 29. November 2004 stattfinden. Während dieser Sitzung wird insbesondere über die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2002/15 sowie über die Abänderung der EU-Verordnung 3820/85 diskutiert.

Flughafen: Wichtiges Standbein der Wirtschaft

Der OGB♦L wies auf die Bedeutung eines modernen Flughafens hin, der Tausenden Menschen eine Arbeitsstelle bietet. Im Hinblick auf die ausländische Konkurrenz im nahen Grenzgebiet, versicherte Minister Lucien Lux, die derzeitigen Investitionen würden weiter getrieben werden. Das Dossier um den Bau eines Hangars zur Wartung der Cargolux-Flugzeuge werde bestmöglich deblockiert. Das Radarsystem werde noch vor dem Bau des Hangars erneuert.

Betreffend die Luxair, dränge sich eine Verbesserung des Sozialdialogs auf, so Lucien Lux, der sich bereit zeigte, im Rahmen einer weiteren Sitzung mit dem OGB♦L noch einmal im Detail auf das Dossier Luftfahrt zurückzukommen.

Energiesparmassnahmen und Kyoto

Umweltpolitische Themen betrafen vor allem die Umsetzung des Kyoto-Protokolls, mit welchem die Treibhausgase vermindert und der Klimaschutz verbessert werden soll. Im Rahmen der Energiesparmassnahmen verwies der OGB♦L auf eine in den 90er Jahren gemeinsam mit dem „Mouvement Ecologique“ gestartete Aktion der Altbausanierung, eine Ansicht die von Umweltminister Lux geteilt wurde.

Beide Seiten wurden sich einig, weiter den Dialog zu pflegen.

IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L
"Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"
Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"
Herausgeber für den OGB♦L : John Castegnaro
60, bd. J.F. Kennedy ♦ B.P. 149 ♦ L-4002 Esch/Alzette
Editeur responsable pour la Belgique :
Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne
INTERNET: <http://www.ogb-l.lu> / e-mail: ogb-l@ogb-l.lu
Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction. La rédaction se réserve le droit d'abrégier les textes.
Chefredakteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-l.lu
Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu
Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu
Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

L'OGB♦L et le LCGB jugent inacceptables les propositions de la Commission européenne

La Commission européenne a adopté hier une proposition visant à actualiser certains aspects essentiels de la directive sur le temps de travail. Or, ce que la Commission appelle « actualisation » est, du point de vue des syndicats, une tentative d'affaiblir les acquis sociaux et conduira à une détérioration des conditions de travail. Selon la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la Commission s'est pliée aux pressions de certains Etats membres et du lobby industriel pour arriver à un résultat décevant.

L'option de non-application individuelle

Pour les syndicats européens, seule la suppression progressive - le plus tôt possible - de l'option de non application (« opt-out ») individuelle de la durée maximale hebdo-

madire de travail était acceptable. Le texte actuellement en vigueur fixe à 48 heures la durée maximale de travail pour une période de sept jours, y compris les heures supplémentaires. Cependant, il permet aux Etats membres de ne pas appliquer cette règle sous condition que l'employeur ait obtenu l'accord préalable du travailleur. À cause de cette option de non application individuelle, des millions de travailleurs européens travaillent plus de 48 heures par semaine. Cette option représente pour les syndicats une atteinte aux droits fondamentaux inscrits dans la législation européenne selon lesquels tout travailleur a droit à une limitation de ses horaires de travail. Elle est par ailleurs en flagrante contradiction avec les principes fondamentaux de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail. Le nouveau texte maintient la possibilité de non application individuelle, mais la soumet à la condition que celle-ci soit autorisée par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux. Dans l'absence d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux le consentement du travailleur est suffisant. Cette approche est totalement inacceptable parce qu'elle ne donne aucune garantie réelle contre cette forme d'exploitation individuelle que constitue « l'opting-out ».

Dérogations aux périodes de référence

Pour autant qu'ils consultent les partenaires sociaux, les Etats membres peuvent, si la proposition de directive était adoptée, dans l'avenir étendre de quatre mois à un an au maximum la période standard

de référence servant à calculer, en moyenne, la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures. Cette procédure de simple consultation ouvre la voie à l'arbitraire et à une politique de flexibilité outrancière, surtout si le système de « l'opting-out » reste possible, comme cela est prévu.

Temps de garde

La proposition de directive crée une nouvelle catégorie de « temps de garde », la « période inactive du temps de garde ». Le texte stipule que « la période inactive du temps de garde n'est pas considérée comme du temps de travail ... », à moins que la législation nationale ou une convention collective n'en dispose autrement. Pour les syndicats, cette proposition, si adoptée, conduira à des situations intolérables du point de vue de la santé et de la sécurité des travailleurs. Par exemple, lorsqu'une longue journée de travail est suivie d'un service d'astreinte.

Les syndicats luxembourgeois CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et LCGB rejoignent la Confédération Européenne des Syndicats lorsqu'elle constate que si adoptées, ces propositions feront de la directive sur le temps de travail une « façade sans contenu réel » et auraient comme effet d'affaiblir la pratique des négociations collectives équilibrées telle qu'elle existe aujourd'hui dans beaucoup d'Etats membres. En conséquence, ils demandent au gouvernement luxembourgeois et aux députés européens luxembourgeois de rejeter la révision de la directive 2003/88/CE telle que proposée par la Commission européenne. Lors des prochaines entrevues avec le gouvernement, les syndicats défendront la présente position.





UMBAU UND RENOVIERUNG DES HAUPTSITZES IN LUXEMBURG-VERLORENKOST 2002 - 2004

Stichworte zu Planung und Bau

Das ursprüngliche Gebäude der Arbeiterkammer (AK) in Luxemburg-Verlorenkost stammt aus den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Es handelt sich um einen typischen Massivbau jener Epoche, welcher sich durch eine einfache, klare Architektur auszeichnet.

Aufgrund der günstigen Lage sowie der im Kern guten Bausubstanz entschloss sich die AK, ihr bestehendes Gebäude vollständig zu modernisieren, um völlig neuwertige, funktionelle Büros zu erhalten.

Mit dieser Aufgabe wurde das Architektur- und Ingenieurbüro SOGEDEC, Will und Bill Erpelding betraut.

Dessen Herausforderung bestand zuerst darin, der kohärenten Gebäudehülle ein modernes Aussehen zu geben, ohne die Ausstrahlung des Gebäudes zu zerstören.

Weiterhin mussten infolge der geplanten Funktionsabläufe sowie eines Aufzugseinbaus größere Eingriffe in die Statik vorgenommen werden. Zeitweilig ruhte der Bau zum Großteil auf einer provisorischen Stahlkonstruktion.

Das alte Holzdach wurde völlig abgebaut und durch eine Betonschale ersetzt, wodurch weitere Büroräume im Dachgeschoss entstanden.

Weitere wichtige Maßnahmen waren die Erstellung einer Energiestudie und die entsprechende vollständige Wärmedämmung des bis dahin nicht isolierten Gebäudes. Der jährliche CO₂-Ausstoß verringert sich so um bis zu 45 Tonnen pro Jahr. Für diese Maßnahmen wurden entsprechende staatliche Zuschüsse gewährt.

Nicht zuletzt aus Umweltschutzgründen wurde auch auf Klimatisierung verzichtet und mit natürlicher Wärmespeicherung sowie Verschattungsmaßnahmen gearbeitet.

Schließlich erhielt der neue Bau eine ansprechende Innengestaltung und wurde mit modernster Technik, sowie mit behindertengerechten Einrichtungen ausgestattet.



AK-INFO 3/2004 CONSACRÉ AU BUDGET DE L'ETAT

Au moment du dépôt du projet de budget pour l'année 2005 vient de paraître sous le titre "Le budget de l'Etat" le nouveau numéro de la publication AK-Info de la Chambre de travail.

Malgré le fait que la loi budgétaire est la loi la plus importante de l'année, celle-ci passe relativement inaperçue dans la population. Probablement la raison en est la quantité importante de nombres qui décourage quelque peu les citoyens.

Afin de faciliter la compréhension de la structure du budget et de sa procédure d'élaboration, la Chambre de travail a essayé d'expliquer les concepts les plus importants en la matière dans cet AK-Info.

A côté de la définition et de la base légale du budget, notions indispensables figurant au 1^{er} chapitre, l'essentiel de la brochure est consacré à l'explication des catégories de recettes et de dépenses du budget en se basant sur la structure de ce dernier.

La brochure fournit des informations sur les recettes les plus importantes de l'Etat, en particulier les impôts, ainsi que sur les catégories de crédits. Des chapitres supplémentaires concernent la classification des recettes et dépenses ainsi que les principes budgétaires.

Finalement, l'AK-Info renseigne aussi sur la procédure budgétaire, laquelle relève tant du parlement que du gouvernement, et qui vient d'être modifiée cette année. Alors que, les années passées, le projet de budget fut déposé vers la mi-septembre, la date de dépôt se situe désormais au cours de la 3^e semaine d'octobre. Ce changement de procédure permet de prendre en compte des données conjoncturelles plus actuelles et de renoncer à la procédure d'amendements. Le projet de budget gagne ainsi en précision.

La publication étant gratuite, elle n'est pas envoyée, mais peut être retirée auprès de la
Chambre de travail - 18, rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg
Tél.: 48 86 16-1
e-mail: ak-l@ak-l.lu - <http://www.akl.lu>



Dossier

Les différents types de contrats de travail

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Qu'est-ce qu'un contrat à durée indéterminée ?

Le contrat à durée indéterminée est celui qui court sur une période illimitée jusqu'à ce que l'employeur ou le salarié décident de mettre fin au contrat. Il est la forme de contrat généralement utilisée lors de la mise en place d'une nouvelle relation de travail.

Forme du contrat

Un contrat à durée indéterminée doit être conclu par écrit. Il est établi en double exemplaire, daté et signé.

Si le contrat est conclu oralement, cela n'a néanmoins pas d'incidence quant à l'existence et la validité du contrat. Toutefois, en cas de litige, il revient au salarié de prouver l'existence et le contenu du contrat.

Au cas où l'employeur refuse de signer un contrat conforme aux dispositions légales, malgré la demande expresse du salarié, ce dernier peut rompre la relation de travail sans devoir respecter un préavis.

Cette rupture peut intervenir au plus tôt le 3^e jour après la demande de signature d'un écrit et au plus tard dans les 30 jours après l'entrée en service du salarié.

Contenu du contrat

Tout contrat de travail doit comporter un certain nombre d'éléments obligatoires.

Au-delà du contenu obligatoire, les parties sont libres d'insérer dans leur convention des clauses supplémentaires ou dérogatoires.

La clause dérogatoire est celle qui s'écarte des prescriptions légales. Elle est uniquement valable si la dérogation est plus favorable au salarié et n'aggrave pas

ses obligations par rapport à ce qui est prévu par la loi.

La clause supplémentaire est en général celle qui accorde un avantage au salarié (par ex. une gratification, un 13^e mois, une voiture de service) ou qui précise certains éléments essentiels aux yeux des parties (par ex. clause de secret professionnel, clause de loyauté).

Dans quelles conditions un tel contrat peut-il être rompu ?

Plusieurs motifs permettent à un employeur de notifier à son salarié la rupture du contrat à durée indéterminée. Il s'agit, d'une part, de motifs liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur, et d'autre part, de motifs relatifs aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (licenciement économique). En outre, la résiliation du contrat de travail peut intervenir en cas de faute grave commise par le salarié. Si la rupture du contrat se



fait à l'initiative de l'employeur, elle doit toujours être motivée, tandis qu'un salarié qui donne sa démission n'a pas besoin d'indiquer les raisons qui l'ont amené à rompre le contrat.

La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée doit respecter un certain délai de préavis qui est fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. En cas de faute grave, le contrat de travail peut être résilié sans préavis par chacune des deux parties.

Le contrat à durée indéterminée peut-il cesser automatiquement ?

Le contrat à durée indéterminée cesse automatiquement dans les cas suivants:

- décès de l'employeur ou du salarié;
- incapacité physique de l'employeur entraînant la cessation de l'activité;
- déclaration en état de faillite de l'employeur;
- attribution au salarié d'une pension de vieillesse ou d'invalidité.

CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ?

Le contrat à durée déterminée est celui qui est conclu pour une durée limitée et pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un tel emploi devant faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée.

Le recours au contrat à durée déterminée est ainsi permis pour faire face à l'absence temporaire d'un salarié pour cause de maladie, à un accroissement temporaire et exceptionnel du volume de travail, pour l'exécution de travaux saisonniers pour ne citer que ces quelques exemples.

Forme du contrat

Un contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit en double exemplaire, daté et signé.

Si aucun écrit n'est dressé, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Aucune preuve contraire n'est admissible.

Contenu du contrat

Tout contrat de travail doit comporter un certain nombre d'éléments obligatoires.

Ces clauses sont les mêmes que pour un contrat à durée indéterminée. Cependant, certaines clauses sont spécifiques au contrat à durée déterminée :

- l'objet du contrat (par ex. "assurer le remplacement de Monsieur X absent pour cause de maladie") ;
- la date de l'échéance sinon la durée minimale du contrat ;
- le nom du salarié absent si le contrat est conclu pour assurer le remplacement de celui-ci ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement du contrat.

Il convient de préciser que ces clauses doivent être insérées dans tout contrat à durée déterminée sous peine d'une requalification en contrat à durée indéterminée.

Quelle est la durée maximale d'un contrat à durée déterminée ?

Un contrat à durée déterminée peut courir sur une période maximale de 2 ans. Il peut être renouvelé 2 fois sans que la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne puisse dépasser 24 mois.

Il prend fin automatiquement à l'échéance prévue par les parties, de sorte qu'il n'y a pas de préavis à donner. S'il y a continuation du contrat après l'échéance, le contrat à durée déterminée se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée peut-il être résilié avant son échéance ?

Sauf pour faute grave, le contrat à durée déterminée ne peut pas être résilié avant son échéance sinon le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant forfaitaire maximal de 2 mois de salaire. En cas de résiliation anticipée par le salarié, l'employeur aura droit à des dommages-intérêts d'un montant maximal d'un mois de salaire s'il subit un préjudice du fait de la rupture avant terme.

CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Qu'est-ce qu'un contrat de travail intérimaire ?

Par travail intérimaire, on entend la mise à disposition, par une société d'interim, d'un de ses salariés au profit d'une société utilisatrice en vue d'y accomplir une mission précise et non durable.

Quels sont les contrats à conclure en cas de travail intérimaire ?

Dans le cadre d'un travail intérimaire, deux contrats sont établis :

- un contrat de travail entre la société d'intérim et le travailleur intérimaire; Il s'agit d'un contrat par lequel le travailleur intérimaire s'engage à l'égard de la société d'intérim à accomplir contre rémunération une tâche précise et non durable auprès d'une autre entreprise ;
- un contrat de mise à disposition entre la société d'intérim et une entreprise qui a besoin d'un travailleur intérimaire (entreprise utilisatrice). On entend par là le contrat qui a pour objet de placer sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice un salarié qui travaille pour son compte, mais qui est rémunéré par la société d'intérim.

Quelle est la durée maximale d'un contrat de travail intérimaire ?

En principe, le contrat de travail conclu entre la société d'intérim et le travailleur peut avoir une durée maximale de 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellement compris.

Il ne peut pas être résilié avant le terme prévu sinon des dommages-intérêts doivent être payés par la partie fautive.

ACAL Sectioun Lëtzebuerg

invitiéiert Iech, Aer Familljen a Frënn op hiere groussen

Lëtzebuenger THEATEROWEND

am Porheem St Joseph zu Gasperech

«Mäi Mann... deen ass op d'Schëff»

Eng lëschtteg Theaterkomedie an dräi Akten, gespillt vun den Theaterfrënn Käldall a Lëtzebuenger Sprooch iwwersat vum Roger Peffer

E Samschdeg, den 20. November 2004 ëm 20.15 Auer

Sonnes, den 21. November 2004 ëm 15.00 Auer
mat Kaffi a Kuch

Reservatioun iwver Tel:
23621268 oder 091-143626 (Waldbillig Mett)

Entrée 6.-€ - Virverkauf 3.-€
Schéi Sall-Tombola

Déifferdenger Rentner on Tour

Enn September hu 54 Rentner/rinnen eng Kuerzrees op d'Musel, an zwar op Einen an de Waimusée gemaach. Duerch de Musée huet en Déifferdenger Jong, den Ex-Arbedschlässer Här Saeul gefouert. Dat aalt Wënzerhaus äus dem 18. a 19. Jorhonnert ass am Besëtz vum Stat an ass als Dokumentatiounszentrum ageriicht gin. Et konnte bewonnert ginn: Wënzeremgeréits wéi Drauwekelter, ageriichte Schmëtt an "Eich"-Amt.



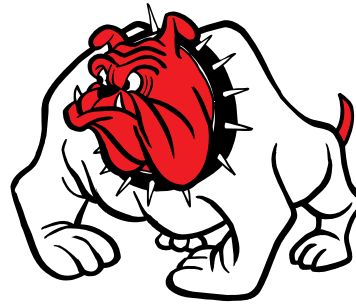
Fotoën hunn dem Visiteur déi verschidden Aarbechtsmethoden am Wéngert an d'Fabrizéieren vum Wäi kloër duergestallt. Bei engem gudde Pättche Lëtzebuenger Wäin ass dës léierräich a gemittlech Visite op en Ënn gaang. Zu Lampech war bei engem exzellenten Nuechtiessen den Oofschloss vun engem kuerzen, mä flotten Nomëtten.

Centrale Régionale Centre

Liste des numéros gagnants de la Soirée Latina du 16.10.2004

1 ^{er} prix	75 euro	N° 289
2 ^{ème} prix	50 euro	N° 222
3 ^{ème} prix	25 euro	N° 464
4 ^{ème} prix	cadeau	N° 009
5 ^{ème} prix	cadeau	N° 407
6 ^{ème} prix	cadeau	N° 443
7 ^{ème} prix	cadeau	N° 551
8 ^{ème} prix	cadeau	N° 679
9 ^{ème} prix	cadeau	N° 910
10 ^{ème} prix	cadeau	N° 1013

Chienne de Vie



« ET LE REVE DEVINT CAUCHEMAR »

Monsieur X a été engagé sous contrat oral auprès d'une société par l'intermédiaire d'un directeur responsable qui, au nom de l'employeur, a procédé à cet engagement. Par la suite, au bout de 8 jours, ce salarié a été licencié également oralement et avec effet immédiat.

Ce licenciement a été contesté et porté devant les juridictions du travail.

Par jugement rendu contradictoirement, le tribunal du travail a reçu la demande et admis Monsieur X à prouver par l'audition de témoins, la relation de travail.

Suite à l'accomplissement de cette mesure d'instruction, le tribunal du travail est arrivé à la conclusion qu'aucun contrat de travail ne s'était formé entre parties et, par jugement s'est déclaré incompétent "ratione materiae" pour connaître la demande.

Le salarié licencié a régulièrement relevé appel de ce jugement, a demandé à la Cour de le réformer, de qualifier les relations entre parties de contrat de travail à durée indéterminée et dire qu'il y a eu licenciement oral abusif.

A l'appui de son recours, le salarié en question fait valoir que tous les ouvriers de la société intimée l'ont vu travailler pendant une semaine et que personne ne l'en empêchait ou l'invitait à se présenter devant la direction et que le fait de la dite société de vouloir le payer établirait à elle seule l'existence d'une relation contractuelle.

Malgré cela, la Cour d'appel est arrivée à la conclusion qu'aucun contrat de travail ne s'est formé entre le salarié et la société et que la volonté, "non établie en cause", de la patronne de vouloir le payer, n'établit en rien l'existence d'un contrat de travail dès lors qu'il est établi que le salarié n'est pas passé au bureau de la direction en vue d'être engagé et qu'il n'est même pas déduit que la dite patronne l'aurait engagé oralement.

C'est donc à juste titre que le Tribunal de travail s'est déclaré incompétent pour connaître la demande et la Cour d'appel a déclaré fondé la demande de l'employeur en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros qu'il aurait été inéquitable de laisser à la charge de la société, car celle-ci a dû constituer avocat pour assurer sa défense face à un appel non fondé.

Donc en résumé, ce salarié a travaillé une semaine sans toucher de salaire et a dû, en plus, payer cette indemnité de procédure de 500 euros à la société.

En outre, on peut en conclure également que ce salarié aurait "inventé" cette relation de travail.

Pour rappel, la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail stipule qu'à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

A quoi sert donc cet article de loi ?

Car dans le cas qui nous préoccupe, on ne parle pas d'une ou de deux heures de travail, mais de 8 jours de travail.

Moralité : si cela doit vous arriver un jour, courez de suite serrer la "louche" à votre employeur en lui réclamant votre contrat de travail ou improvisez-vous acteur devant les caméras si l'entreprise en dispose. Quant à savoir si c'est un moyen de preuve suffisant, c'est une autre histoire.

Philippe Manenti

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

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 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.



Weihnachten & Silvester in der Schweiz



Meiringen / Berner Oberland

Alpin Sherpa Hotel***(*)

4 Tage: vom 30.12.04 - 02.01.05

ab **442.-** €

8 Tage: vom 26.12.04. - 02.01.05

ab **693.-** €



Grindelwald / Interlaken

Hotel Splendid*** oder Hotel Metropole****

5 Tage: vom 22. - 26.12.04

ab **418.-** €

4 Tage: vom 30.12.04 - 02.01.05

ab **410.-** €

8 Tage: vom 26.12.04 - 02.01.05

ab **639.-** €



Davos / Graubünden

ab **568.-** €

Club Hotel Davos*** oder Hotel Cresta Sun****

8 Tage: vom 19. - 26.12.04 oder vom 26.12.04 - 02.01.05



Laax / Graubünden

ab **1075.-** €

Hotel Laaxerhof****

8 Tage: vom 19. - 26.12.04 oder vom 26.12.04 - 02.01.05



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

MUSICIEN PROVENÇAL	▼	DIVAGUES	▼	OISEAU AQUATIQUE	▼	BROIE	▼	AVANT LA SPÉCIALITÉ
AU-DESSUS DU TRAIN		POUDRE DOUCE		AFRICAIN		ATOMES		
▶		▼		▼		▼		▼
CHIEN DE BERGER	▶			2				
FORCENT								
▶			8		10		6	COUDS
ARGILE	▶				PLUS	▶		▼
IMPAYÉ					SE SUCCÈDE (S'...)			
▶		PÉRIODE	▶		▼	COURS COURT	▶	
		SCIES				TEMPÉRAMENT		
ABANDONNER	▶	▼				▼		
TYPE								
▶			BEAU PARLEUR	▶	9			RESPECTE
			ECLOS					
JEUNE RELIGIEUSE	▶		▼					▼
OBSTACLE								
▶	7			OBSCURITÉ	▶			
				VAINC				
DANS LE VENT	▶			COIFFURE SOUPLE	3		5	
DOUBLE POINT								
▶		4				PÉTALE DE ROSE	▶	
EXISTES	▶			DÉCLICS	▶			1

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 décembre 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/58 © HACHEL INT

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

09/2004 - Solution : PENDULETTE

Wery Martine, Entrange (F), 1^{er} prix
Pinsmaye Geoffrey, Dianant (B), 2^e prix
Theckes Nicolas, Pétange(L), 3^e prix



KREUZWORTRÄTSEL

scherzen	▼	▼	früherer Münzwertprüfer	flink, agil	▼	Wechselbegriff	▼	Ein-spruch	▼	sportlicher Wettkämpfer	Walart	die Psyche betreffend	▼	negie-rendes Wort
Schlag-instrument	▶	1				pazifi-sche Inselwelt	▶							
▶				ägypt. Gott des Totenreichs		ein Nadelbaum	▶			4				
Verdauungsorgan			ent-weder ...	▶				5	Sinnesorgan	▶			astrono-misches Instrument	
fein-fühlig	▶								Männer-name	▶	Verehrer eines Stars	▶		6
ohne Zeitverzögerung	▶					gerippter Stoff		Richt-schnur	▶		7			Teile der Geige
Abk.: Nomen novum	▶		Pflock			Edelstein-gewicht	▶				Mittel-loser		kurz für: eine	▶
Schlechtwetterzonen	Teil des altröm. Kalenders	▶	Rennwagen-fahrer	▶				2	US-Filmstar (Gregory)		Mutter Marias	▶		▶
▶						kurz für: in das		Kirchen-bezirk	▶			3		
Reise reservieren		int. Kfz-Z. Kolumbien			Geistes-blitz	▶				venezia-nischer Admiral † 1792	▶			Fremd-wortteil: wieder
▶						Gegner Luthers, † 1543	▶				Moral-begriff	▶		
Einzel-musiker	▶							8	Hunde-lauf	▶				

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. Dezember 2004 an:

OGB♦L-Pressabteilung

Postfach 149

L-4002 Esch/Alzette

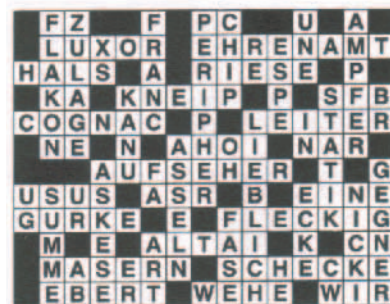
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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



09/2004 Lösung Kreuzworträtsel: RUCKSACK

**Iannantuono Denise, Etelbrück
Schroeder Nadine, Mersch
Kintziger Francine, Differdange**

**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 51

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