



# aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - Januar 2005 - N°1



Das Spiel mit  
dem Feuer

ONG  
**OGB-L**  
SOLIDARITE SYNDICALE

*Solidarité avec les victimes du tsunami*

# Sommaire

## *Inhalt*

4



### **Editorial**

Dialog oder Konfrontation

6



### **Tagungen der OGB♦L-Exekutive**

Ein gut gefülltes Programm für 2005

8



### **Krankenversicherung und Invalidität**

Wo bleibt der Dialog mit den Sozialpartnern

9



### **NEIN zur Bolkkestein-Direktive**

OGB♦L, LCGB und CGFP bei zuständigen Ministern

10



### **Lux 2006**

Das Stahltripartiteabkommen muss eingehalten werden

11



### **OGB♦L-ACAL beim Transportminister**

Europäische Dossiers im Gespräch

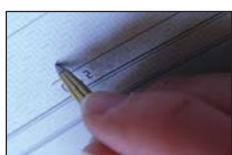
14



### **Solidarité avec les victimes du Tsunami**

L'OGB♦L soutient la campagne de la CISL

25



### **Du nouveau dans les entreprises**

(e.a. DuPont, heures d'ouverture dans le commerce, ...)

GLOBALISÉIERT WIRTSCHAFT:



ODER  
PRODUKTIOUN  
+ AUSNOTZUNG  
= ERFOLLEG



## *Dialog oder Konfrontation?*

### *Sozialabbau ist Gift für eine Reformpolitik zugunsten des Standorts Luxemburg*

In der letzten Tripartite-Runde vor dem Jahreswechsel fand eine erste Diskussion über den Fontagné-Bericht zur Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs statt. Der OGB♦L begrüßte bei dieser Gelegenheit, dass Professor Lionel Fontagné seine Analyse auf einen breit gefassten Begriff der Vorteile und Schwächen des Wirtschaftsstandortes Luxemburg stützte, dabei auch gesellschaftliche und soziale Kriterien berücksichtigte und sich nicht einseitig auf kurzfristige Kostenfaktoren beschränkte. Sicher, er konnte es nicht lassen, den Lohnindex und den Mindestlohn aus ideologischen Gründen anzugreifen und Vorschläge zu entwickeln, die so unausgegoren sind, dass sie sogar auf die spontane Ablehnung verschiedener Patronatsvertreter trafen, es allerdings erlauben die Diskussionen über die Lohnindexierung wieder zu einem Gesprächsthema zu machen.

Überraschend ist dabei die Tendenz verschiedener politischer Kreise mit einer Indexneutralisierung, sprich Indexmanipulation, in Zusammenhang mit Erhöhungen der indirekten Steuern zu spielen, so z.B. beim Benzin und anderen Energiequellen. Dabei werden dann nur allzu gern ökologische oder gesundheitspolitische Erwägungen vorgeschoben. Ob eine derartige Steuerpolitik überhaupt die angegebenen Ziele erreichen kann, ob nicht eher gesetzgeberische Maßnahmen notwendig sind, welche sozialen Auswirkungen eine systematische Erhöhung der indirekten Steuern, die auch noch indexneutralisiert werden, hat, wird dabei kaum diskutiert. Warum eine Indexmanipulation notwendig wäre, wird zwar behauptet, aber nicht bewiesen. Die Auswirkungen einer derartigen Politik auf die

Lohnpolitik und die sozialen Beziehungen, sowie die sich daraus ergebenden Kosten einer stärker konfliktorientierten Soziallandschaft werden auch nicht analysiert. Und von den sozialen Ausgleichsmaßnahmen, die von den Initiatoren des Konzepts einer ökologischen Steuerpolitik vorgeschlagen wurden, wird nicht mehr gesprochen.

Die OGB♦L-Vertreter wiederholten denn auch einmal mehr, warum der OGB♦L eine Indexneutralisierung steuerpolitisch bedingter Preiserhöhungen ablehnt. Es bleibt zu hoffen, dass die Debatte um die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Luxemburg nicht von derartigen Fragen hypothekiert wird. Der Bericht von Professor Fontagné zeigt, dass die wirtschaftliche Lage Luxemburgs strukturell gesund ist, dass der Standort Luxemburg noch immer attraktiv ist, dass es aber wichtig ist, sich auf die veränderten Rahmenbedingungen eines globalisierten Wirtschaftsumfeldes einzustellen. Professor Fontagné unterstreicht in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung, der Forschung und der Hochschulpolitik. Er geht davon aus, dass hohe Sozialstandards nur durch eine Wirtschaftspolitik zu garantieren sind, die auf Qualität, auf hochwertige Produkte und Dienstleistungen, auf hohe Produktivität setzt. Eine derartige Wirtschaftspolitik setzt voraus, dass die Arbeitnehmer auf allen Ebenen, in allen Bereichen über eine gute Qualifikation verfügen. Viele Studien deuten darauf hin, dass Luxemburg sich auf diesem Gebiet anstrengen muss, um den Anschluss nicht zu verpassen, denn zu viele Menschen verfügen nur über Basisqualifikationen und diese genügen leider nicht mehr.



**Jean-Claude Reding**  
**Präsident**

All dies bestätigt eigentlich die Forderung des OGB♦L in Bezug auf eine Bildungspolitik, die Chancengerechtigkeit schafft, die soziale Ungleichheiten ausgleicht und so möglichst vielen jungen Menschen die bestmögliche Qualifikation erlaubt. Die Bedeutung der Weiterbildung wird so noch unterstrichen, die Notwendigkeit einer konsequenten Hochschulpolitik ebenfalls.

### **Das Arbeitnehmerstatut erneuern und verbessern, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen**

Anfang Januar fand eine Sitzung des permanenten Beschäftigungsausschusses statt. Die Arbeitslosigkeit steigt und die Langzeitarbeitslosigkeit nimmt zu. Betroffen sind vor allem Arbeitnehmer ab 50, aber nun haben auch 40-jährige schon Schwierigkeiten schnell wieder eine Arbeit zu finden. Bei den Jugendlichen spielen die berufliche Qualifikation und die Schullaufbahn eine wichtige Rolle. Fakt ist auch, dass die Vernichtung von Arbeitsplätzen heute eng mit Restrukturierungen und Fusionen verbunden ist. Deshalb drängen sich gesetzliche Initiativen auf, um Arbeitnehmer in ihrem Statut besser zu schützen. Innovationsfähigkeit ist gefordert. Neue Wege müssen im Arbeits- und Sozialrecht beschritten werden, um zu gewährleisten, dass Restrukturierungen für die Arbeitnehmer nicht notgedrungen mit Arbeitslosigkeit oder aufgezwungenem Ruhestand verbunden sein müssen. Ohne berufliche und soziale Sicherheit gehen Flexibilität und Mobilität immer auf Kosten der Arbeitnehmer und werden deshalb

abgelehnt. Wenn Flexibilität und Mobilität wirtschaftlich notwendig sind, muss das Arbeitnehmerstatut erneuert und verbessert werden.

### **Das Spiel mit dem Feuer**

Die soziale Rücksichtslosigkeit der Verfechter der globalisierten Wirtschaft verbreitet sich leider auch zunehmend in Luxemburg. Priorität hat in vielen Chefetagen der kurzfristige Profit. Diese Entwicklung hat die sozialen Beziehungen im Finanzsektor schon seit längerem vergiftet und spiegelt sich auch in den konfliktbeladenen Kollektivvertragsverhandlungen wider. Diese Entwicklung scheint nun auch den Industriesektor zu erfassen. Systematisch wird versucht die sozialen Errungenschaften in Frage zu stellen. Lohnabbau und Arbeitszeitverlängerung sind die Forderungen, die mittels der Drohung von Produktionsverlagerungen in Niedriglohnländer durchgesetzt werden sollen. Die reale Situation des Betriebs spielt dabei keine Rolle mehr.

Hier sind Ideologen und soziale Brandstifter am Werk. Die Industriesyndikate des OGB♦L werden sich deshalb in den nächsten Wochen beraten, um eine koordinierte Gegenstrategie zu entwickeln.

Mehr Konfliktsituationen sind vorprogrammiert. Konstruktive Diskussionen auf nationaler Ebene sowohl in bilateralen Gesprächen als auch in der Tripartite werden durch die geschilderten Entwicklungen stark belastet.



## Tagung der OGB♦L-Exekutive vom 20. Dezember 2004

# Ein gut gefülltes Programm für 2005

Anlässlich der ersten Tagung der neuen OGB♦L-Exekutive vom 20. Dezember 2004 machte OGB♦L-Präsident Jean-Claude Reding einen ausführlichen Bericht über die Arbeiten der Tripartite vom 15. Dezember, in deren Mittelpunkt der Wettbewerbsfähigkeitsbericht von Professor Lionel Fontagné, die Indexdiskussion und die Bolkestein-Direktive standen.

### Fontagné-Bericht: positive Ansätze

Der OGB♦L begrüßt grundsätzlich, dass der Fontagné-Bericht eine breite Definition der Wettbewerbsfähigkeit gibt und diese nicht auf eine Frage der Lohnkosten für die Betriebe reduziert. Indem der Bericht auch die Bedeutung der beschäftigungspolitischen und sozialen Komponente unterstreicht, ist er eine gute Basis für die kommenden Diskussionen und wurde dementsprechend von allen Partnern in der Tripartite begrüßt.

Der OGB♦L stellt fest, dass der Fontagné-Bericht auf den ersten Blick zwar recht interessant erscheint, seine Analysen aber oft enttäuschend, manchmal oberflächlich, nicht präzise oder nicht ausreichend untermauert sind. Genauso bedauerlich ist, dass eine sektorale Analyse komplett fehlt.

Kritik übt die OGB♦L-Exekutive vor allem an den Aussagen über die Inflation und die Lohnkosten, die eine vertiefte Analyse bedingen. Des Weiteren kann der OGB♦L auf keinen Fall den Feststellungen und Überlegungen über das Lohnindexierungssystem oder den sozialen Mindestlohn zustimmen.

Der OGB♦L begrüßt schließlich, dass der Bericht von Professor L. Fontagné die insgesamt gute Ausgangsbasis Luxemburgs unterstreicht und echte Zukunftschancen für Luxemburg sieht. Um dieses Kapital nicht zu verspielen, muss Luxemburg sich auf den permanenten Wandel in unserer globalisierten Welt einstellen und sich wappnen, um den Herausforderungen zu begegnen. Dies war Sinn und Zweck der langjährigen OGB♦L-Forderung nach einer konsequenten Zukunftsdebatte für unser Land.

Um die wirtschaftspolitische Zukunft Luxemburgs abzusichern, gilt es nun auf eine allgemeine Verbesserung des Qualifizierungsniveaus unserer Bevölkerung, auf eine gute Bildung, Ausbildung und Weiterbildung abzustellen und verstärkte Anstrengungen im Hochschul- und Forschungsbereich zu unternehmen. Insbesondere bei den Zielsetzungen der Uni-Luxemburg muss darauf geachtet werden,

dass der Entwicklung der luxemburger Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt Rechnung getragen wird. Daneben muss auf eine Optimierung der Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige Unternehmenstätigkeit in allen Produkt- und Dienstleistungsbereichen gesorgt werden. Luxemburg kann und darf auf keinen Fall in Konkurrenz mit Niedriglohnländern mit niedrigen sozialen Standards treten.

Der OGB♦L wird wie bereits angekündigt den Fontagné-Bericht inhaltlich gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften sachlich diskutieren und Ende Januar 2005 eine detaillierte Stellungnahme vorlegen. Da der Fontagné-Bericht ein Thema ist, das die ganze Gesellschaft betrifft, empfiehlt die Exekutive auch jedem Einzelnen sich damit auseinanderzusetzen.

### Index: keine versteckten Manöver

Die Exekutive streicht hervor, dass weder der Fontagné-Bericht noch die Tripartite das Prinzip der automatischen Lohnindexierung in Frage stellen. Das Bekenntnis zum Prinzip ist allerdings nicht ausreichend, insbesondere da neue Gedankengänge auftreten, die eine weiter gehende Indexneutralisierung vorsehen. Der

OGB♦L stellt erneut klar, dass er keinesfalls den Versuchen zustimmen wird, allgemeine Erhöhungen in Zusammenhang mit der Mehrwertsteuer aus dem Lohn- und Preisindex herauszunehmen. Diese oder ähnliche Maßnahmen würden vor allem die kleinen und mittleren Einkommenskategorien zusätzlich belasten und deren Kaufkraft verringern.

Die Exekutive stellt klar, dass sie sich keiner Diskussion über neue zusätzliche Einnahmequellen für die Absicherung unseres Systems der sozialen Sicherheit und für den Schutz unserer Umwelt verschließen wird. Sie verlangt aber, dass eventuelle neue Einnahmen im sozialen oder umweltpolitischen Bereich strikt zweckgebunden und sozial gerecht gestaltet sein müssen und, dass eine transparente und offene Diskussion stattfindet. Vor allem wird der OGB♦L keine Vermischung mit einer allgemeinen Steuererhöhung dulden.

### **Arcelor: Abmachungen der Lux 2006 Studie einhalten**

Die OGB♦L-Exekutive drängt darauf, dass die Abmachungen der Lux 2006 Studie eingehalten und wie geplant umgesetzt werden. Dabei unterstreicht die Exekutive, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht länger im Unklaren bleiben dürfen, sondern sie ein Recht auf Information und Bescheid haben.

### **Bolkestein-Direktive**

Die Exekutive stellt fest, dass es auf Regierungs- und Wirtschaftsebene sehr unterschiedliche Herangehensweisen an die Dienstleistungsrichtlinie gibt. Sie bestätigt noch einmal die ablehnende Haltung unserer Gewerkschaft, begrüßt aber den breiten Dialog, der endlich mit allen Betroffenen geführt werden soll und verweist auf ein Gutachten, das der Wirtschafts- und Sozialrat bis zum 1. Mai 2005 vorlegen soll.

### **Arbeitslosenzahl steigt weiter**

Mit Beunruhigung nimmt die Exekutive das weitere Ansteigen der Arbeitslosigkeit in Luxemburg zur Kenntnis. Sie verlangt, dass nun endlich weitergehende und präventive Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Sie appelliert gleichzeitig an die soziale Verantwortung der Betriebe. Diese dürfen nicht die Politik des einfachsten Weges betreiben, indem sie nur auf Bewerber zurückgreifen, die allen Kriterien entsprechen, sondern sie müssen auch eingeschriebenen Langzeitarbeitslosen oder Arbeitssuchenden mit geringer Qualifikation eine neue Chance bieten.

Die Exekutive verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Sitzung des Permanenten Beschäftigungskomitees Ende Januar 2005. Hier gilt es einen nationalen Aktionsplan zur Herabsetzung der Arbeitslosigkeit aufzustellen.

## **Tagung der OGB♦L-Exekutive vom 17. Januar 2005**

# **Wichtigkeit eines sozialen Europas hervorgehoben**

In ihrer ersten Sitzung im neuen Jahr befasste die OGB♦L-Exekutive sich vorrangig mit europäischen Themen vor dem Hintergrund der luxemburgischen EU-Präsidentschaft.

### **Der Stabilitätspakt: auch ein Instrument für den wirtschaftlichen Aufschwung**

Die Exekutive ist der Meinung, dass der Stabilitätspakt nicht nur dazu dienen soll, staatliche Haushaltsdefizite einzugrenzen und eine stabile Währung zu gewährleisten. Es muss auch möglich sein, eine Politik des wirtschaftlichen Aufschwungs durch Zukunftsinvestitionen, die gegebenenfalls über Haushaltsmittel und Anleihen finanziert werden, zu fördern. Auch eine antizyklische Haushaltspolitik muss möglich werden.

Bei der notwendigen Reform des Stabilitätspaktes dürfen nicht nur geldpo-

litische Aspekte im Mittelpunkt der Überlegungen stehen, es gilt auch im Sinne eines nachhaltigen Wachstums den sozialen und ökologischen Kriterien Rechnung zu tragen. Der Luxemburger Ratspräsidentschaft kommt in diesem Zusammenhang eine große Verantwortung zu: so ist sie aufgefordert die richtige Weichenstellung vorzunehmen, um den sozialpolitischen Fortschritt in der erweiterten EU zu garantieren. Es gilt nun endlich die grundsätzlichen Prioritäten festzuschreiben und die Orientierung vom rein Wirtschaftlichen zum Sozialen einzuleiten. Die Wirtschaft an sich darf kein Selbstzweck sein, sie soll und muss das europäische Sozialmodell festigen.

### **Bolkestein-Direktive: ein negatives Beispiel**

Die Exekutive brachte erneut ihre fundamentalen Bedenken gegenüber

der Bolkestein-Direktive vor und unterstrich, dass das Arbeits- und Sozialrecht eine absolute Priorität gegenüber dem Handelsrecht genießen muss. Weiter wiederholte die Exekutive ihre Forderung nach dem Ausklammern der so genannten "services d'intérêt général" (d.h. die öffentlichen Leistungen im Bereich der Gesundheit, der sozialen Dienste, des öffentlichen Transports, der Schulen, ... usw.) aus dem Anwendungsgebiet der Richtlinie. Auch die möglichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitssituation im Bau und im Bauhandwerk sind Anlass zur Sorge. Die Exekutive verwies erneut auf die Bereitschaft des OGB♦L an weiteren Treffen der interministeriellen Arbeitsgruppe teilzunehmen, um möglichst schnell ein komplettes Dossier mit den luxemburgischen Bedenken und Überlegungen erstellen zu können.

## Demo des EGB am 19. März in Brüssel: für ein soziales Europa

Die Exekutive unterstützt den Aufruf des Europäischen Gewerkschaftsbundes zu einer Demonstration im Vorfeld des EU-Gipfels am 22./23. März 2005, anlässlich dessen die Ausrichtung der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der EU für die kommenden Jahre festgehalten und die Maßnahmen der EU und der Mitgliedsstaaten zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit beschlossen werden sollen. Mit der Demo soll ein klares Zeichen gesetzt werden. Sie steht im Zeichen der Forderung nach Vollbeschäftigung, des Respekts der Arbeitnehmerrechte, des Widerstands gegen die Bolkestein-Direktive und des Anspruchs auf soziale Grundrechte; kurzum es geht um die Forderung nach einem sozialen Europa.

## Solidarität mit den Tsunami-Opfern: OGB♦L unterstützt IBFG-Kampagne

Die Exekutive kommt dem Aufruf des IBFG und der Global Unions nach der finanziellen Unterstützung einer Wiederaufbauinitiative und einer kanalisierten, nachhaltigen, internationalen Hilfe für die Gewerkschaften in Süd-Ost-Asien nach. Die von der OGB♦L eigenen NGO "Solidarité syndicale" gesammelten Spendengelder werden in diese Initiative einfließen, die sich prioritär mit dem Aufbau der gewerkschaftlichen Strukturen in den vom Tsunami geschädigten Gegenden und Regionen befassen wird.

Ein Aufruf ergeht in diesem Sinne an alle OGB♦L-Sektionen und Mitglieder sich an der Spendenaktion zu beteiligen (Postscheckkonto der NGO "OGB♦L Solidarité syndicale": CCP IBAN LU54 1111 0828 4810 000).

## DuPont de Nemours: gewerkschaftliche Gegenstrategie

Abschließend befasste die OGB♦L-Exekutive sich mit der Situation bei DuPont und sicherte den betroffenen Arbeitnehmern ihre volle Solidarität zu. Die im Rahmen der Kollektivvertragserneuerung gemachten Vorschläge der Direktion, die eine doppelte Kürzung der Gehälter und den teilweisen Verzicht auf Urlaubs- und Feiertage mit dem Hinweis auf die Standortsicherung beinhalten, sind eine ungerechtfertigte Respektlosigkeit gegenüber der Belegschaft. Die Exekutive stellt fest, dass sich die Attacken auf die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer im Industriebereich häufen und verurteilt die schändlichen Erpressungsversuche mit dem Hinweis auf mögliche Delokalisierungen aufs Schärfste. In den nächsten Wochen werden die Industriesyndikate des OGB♦L eine Analyse dieser neuen Patronatstaktik vornehmen und gegebenenfalls eine koordinierte Gegenstrategie entwickeln.

## Krankenversicherungsrechte und Invalidität

# Wo bleibt der Dialog mit den Sozialpartnern?

Im Vorfeld des vor der Weihnachtspause im der Abgeordnetenkammer im Hau-ruck-Verfahren abgestimmte Krankenkassensanierungs-Gesetzes, hatte der OGB♦L die Regierung und den Minister für soziale Sicherheit aufgefordert, von den gesetzlichen Verschlechterungen bei den Krankenversicherungsrechten abzu-sehen und die Abstimmung über das so genannte Gesetzesprojekt 5322 von der Tagesordnung zu nehmen.

Insbesondere waren wir bestürzt über die Kurzlebigkeit des politischen Versprechens und voller Befremden über das Handeln der Regierung und des Ministers, die ohne Konzertierung mit den Sozialpartnern im Eiltempo überflüssige gesetzliche Verschlechterungen bei den Anrechtsbestimmungen der Krankenversicherung durch-zupeitschen bereit waren.

Bekanntlich war am Ende der letzten Legislaturperiode davon abgesehen

worden, die Reform der Invaliditätsgesetzgebung und die gesetzliche Abänderung der Krankenversicherungsrechte noch zur Abstimmung zu bringen. Die überzeugenden Gegenargumente und die negativen Gutachten der Berufskammern und der Gewerkschaften hatten aufgezeigt, dass das damalige Gesetzesprojekt keineswegs den Auftrag der nationalen Tripartite erfüllte, der positive Lösungen verlangte und nicht auf eine schlechtere soziale Sicherheit hinzielte.

Der OGB♦L hat kein Verständnis dafür, dass es hier in Luxemburg möglich werden soll, dass für einen Arbeitnehmer bei einem Kumul von 52 Wochen Krankheit innerhalb einer 104-wöchigen Referenzperiode der Verlust der Krankenversicherungsrechte, die Auflösung seines Arbeitsvertrags und sein Absturz in die Invalidität anstehen. Unter solchen Bedingungen kann sogar eine Krankheit von

kurzer Dauer zum Verlust des Arbeitsplatzes führen und einen Menschen zu einem Invaliden machen.

Der OGB♦L ist ebenfalls gegen die geplante Einführung einer Mindestversicherungszeit von 6 Monaten bei der Leiharbeit. Dies ist ein Tiefschlag vor allem gegen die Schwächsten unserer Gesellschaft. Gegen jene, die gezwungen sind unter den Bedingungen der Leiharbeit zu arbeiten, und deren Einkommens-, Lebens- und Arbeitsbedingungen sich durch die Annahme des Gesetzesvorhabens weiter verschlechtern werden.

Der Aufruf des OGB♦L an den Minister für soziale Sicherheit und die Regierung, ernst gemeinte Konsultationen zum überarbeiteten Gesetzesvorhaben 5322 einzuleiten und das Gesetzesvorhaben dahingehend zu verbessern, dass es den Auftrag der nationalen Tripartite erfüllen kann, führte zur Annahme einer vom



OGB♦L veranlassten und von einer breiten Mehrheit getragenen Motion. In dieser wird gefordert möglichen Härtefällen entgegenzuwirken, die Auswirkungen der Reform zwei Jahre nach Inkrafttreten zu bilanzieren und Nachbesserungen im Bereich der Teilzeitarbeit vorzu-

nehmen. Desgleichen kann die eingegangene Verpflichtung, den Krankentext gemeinsam mit dem Gesetzesprojekt über die Arbeitsunfähigkeit und die Wiedereingliederung in den Beruf in Kraft treten zu lassen, als Erfolg bewertet werden.

Die nächsten Wochen müssen nunmehr genutzt werden, um im Dialog die notwendigen Nachbesserungen auszuführen.



## OGB♦L, LCGB und CGFP bei zuständigen Ministern

# NEIN zur Bolkestein-Direktive

Am 6. Januar 2005 fand auf Anfrage der Gewerkschaften ein Treffen einer Gewerkschaftsdelegation bestehend aus Vertretern des OGB♦L, des LCGB und der CGFP mit den Ministern Biltgen, Di Bartolomeo, Jacobs und Krecké, sowie Vertretern der ITM und der jeweiligen Verwaltungen zum Thema Bolkestein-Direktive statt.

Die Gewerkschaften brachten erneut ihre fundamentalen Bedenken gegenüber der Bolkestein-Direktive vor und unterstrichen, dass das Arbeits- und Sozialrecht eine absolute Priorität gegenüber dem Handelsrecht genießen muss. Dementsprechend muss es im Richtlinien-text niedergeschrieben werden. Weiter stellte die Gewerkschaftsdelegation klar, dass die sogenannten "services d'intérêt général" (d.h. die öffentlichen Leistungen im Bereich der Gesundheit, der sozialen Dienste, des öffentlichen Transports, der Schulen, ... usw.) auf keinen Fall unter das Anwendungsgebiet der Direktive fallen dürfen. Daneben wurde auch auf die möglichen negativen Auswirkungen auf die Arbeits-

situation im Bau und im Bauhandwerk hingewiesen.

Ganz allgemein stellte die Gewerkschaftsdelegation fest, könnte die Bolkestein-Direktive dazu benutzt werden, weitere Delokalisierungen zu motivieren und zu einer weiteren Liberalisierung führen; dies obwohl die letzten 15 Jahre deutlich gezeigt haben, dass die Liberalisierung Arbeitsplätze zerstört und Arbeitsbedingungen verschlechtert.

Demgegenüber erklärten die Regierungsvertreter, dass sie die Bedenken der Gewerkschaften was den Schutz des Sozial- und Arbeitsrechts betrifft, absolut teilen und dafür sorgen werden, dass die öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialdienste, öffentlicher Transport, ... u.a.) geschützt und nicht in Frage gestellt werden.

Die Diskussion hat gezeigt, dass die Bolkestein-Direktive in ihrer vorliegenden Form nicht akzeptabel ist. Im Sinne einer koordinierten Vorgehens-

weise wurde abgemacht in den nächsten vier Wochen, die einzelnen Problemfelder zu vertiefen und weitere Austausche zu themenspezifischen Dossiers zu haben, damit möglichst schnell ein komplettes Dossier mit den Luxemburger Bedenken und Überlegungen erstellt werden kann.

Die Gewerkschaftsseite betonte abschließend, dass der Luxemburger EU-Präsidentschaft in diesem Zusammenhang eine große Verantwortung zukommt indem sie dafür sorgen muss, dass das Dossier nicht im Hauruck-Verfahren abgehandelt wird. Es gilt die grundsätzlichen Prioritäten festzuschreiben und die Orientierung vom rein Wirtschaftlichen zum Sozialen einzuleiten. Die Wirtschaft an sich darf kein Selbstzweck sein, sie soll und muss das europäische Sozialmodell festigen. Und genau das ist die erste Priorität in einem großen, gemeinsamen Europa.



## LUX 2006 = Restrukturierungsplan der Luxemburger Stahlindustrie

# Das Stahltripartiteabkommen vom 24. Juni 2004 muss eingehalten werden!

Am 17. Dezember 2004, wiesen wir gemeinsam mit dem LCGB mit nachstehender Pressemitteilung darauf hin, dass Ende 2004 das alte Abkommen der Stahltripartite ausläuft und drängten mit Nachdruck auf eine Klarstellung der Situation. Bei dieser Gelegenheit unterstrichen wir, dass wir bereit wären massiv zu mobilisieren, falls dies nicht geschehen sollte!

Verbunden mit der Arcelor-Ansage im April 2004 über den Abbau von über 1000 Industriearbeitsplätzen im Verbund mit einer konsequenten Restrukturierung der nationalen Stahlindustrie und damit verbunden der Schließung des Standortes Düdelingen, sowie der Restrukturierung der Drahtziehereien von Bettemburg und Bissen, wurde in einer letzten Tripartiterunde und zwar am 24. Juni 2004 ein Abkommen zwischen Regierung, Arcelor und den Gewerkschaften OGB♦L und LCGB vereinbart.

Dieses sieht im wesentlichen vor, dass Arcelor massiv investiert in die Modernisierung der Anlagen, dass der Standort Düdelingen geschlossen wird, dass der Gesamtpersonalabbau sich auf ein Potenzial von 1093 Arbeitsplätzen fixiert, dass die Vorruhestandsregelung für die Jahrgänge 48-49-50 und 51 verlängert wird sowie ebenfalls die „CDR“ (cellule de reclassement) bis Ende 2008 weitergeführt wird, dass der ersatzlose Wegfall des Standortes Düdelingen und damit verbunden die 220 Industriearbeitsplätze ersetzt werden müssten.

Arcelor sagte zu das Industriearreal von Düdelingen (LDD) ohne Kosten für den Staat zu übergeben, sowie ebenfalls ein Industriearreal in Bettemburg kostenlos zur übergeben. Auf dem erstgenannten Areal sollen dann die Tripartite-Partner zusammen mit der Gemeinde Düdelingen ein Urbanisierungskonzept ausarbeiten, das es erlauben solle dieses Gebiet wieder zu beleben, daneben sollten beim zweit genannten Areal konkrete Anstrengungen erfolgen mit dem Ziel, neue Industrien hier anzusiedeln, um die vernichteten LDD-Arbeitsplätze zu ersetzen.

Dies wurde also alles im Juni 2004 zurückbehalten, und ist leider bis zum heutigen Tage nicht verabschiedet worden. OGB♦L und LCGB fordern daher aufs dringlichste eine schnelle Klarstellung der Situation und warnen vor jeder Hinhaltetaktik, welche gegenüber dem betroffenen Personal Schaden anrichten könnte, sei es dass die „Préretraite“ in Frage gestellt würde oder das Weiterführen der „cellule de reclassement“ in Frage gestellt würde. Schlimmer noch wäre es, wenn das gesamte Restabkommen ebenfalls in Frage gestellt würde, da von Juni bis Dezember sehr viel und sehr intensiv an diesem Projekt LUX 2006 gearbeitet wurde.

Aufgrund dieser Intervention, fand am 13. Januar 2005 ein Treffen der Gewerkschaften OGB♦L und LCGB mit den betroffenen Ministern Biltgen und Krecké statt. Während des Gesprächs erhielten die Gewerkschaften die prinzipielle Zusage, dass die "Préretraite" weitergeführt wird. Des Weiteren bestätigten die beiden Minister, dass zurzeit Beratungen über die Schaffung von neuen Industriearbeitsplätzen als Ersatz für die Schließung des Standortes Düdelingen laufen. Die Gewerkschaften warten in diesem Bereich aber immer noch auf konkrete Zusagen.





**OGB♦L-ACAL beim Transportminister**

## Europäische Dossiers im Gespräch!

Am 4. Januar 2005, traf eine Delegation des OGB♦L-Transportsyndikats ACAL, bestehend aus Zentralsekretär Hubert Hollerich, dem ACAL-Vizepräsidenten Biagio Pazzaglia sowie dem Vorsitzenden des Busfahrervorstands Marcel Breuskin, Transportminister Lucien Lux, um mit ihm über europäische Themen zu diskutieren.

### ITM mit Arbeitszeitrichtlinie befasst

Betreffend die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/CE vom 11. März 2002, verwies der OGB♦L auf verschiedene textliche Widersprüche. Auch zeigte sich der OGB♦L besorgt über die Tatsache, dass die besagte Richtlinie, welche die Arbeitszeit im Straßenverkehr definiert, immer noch nicht in nationales Recht umgesetzt ist. Stichtag für die Umsetzung ist laut Richtlinienentwurf der 23. März 2005. Im Transportministerium sei man sich der schwierigen Lage durchaus bewusst. Betreffend die Prozedur in Luxemburg, so habe das Arbeitsministerium die Gewerbeinspektion mit der Ausarbeitung eines Gesetzesprojektes beauftragt. Bevor die Gesetzesvorlage auf den Instanzenweg gebracht werde, werde sie den Sozialpartnern zur Begutachtung vorgelegt.

### Lenk- und Ruhezeiten

Im weiteren Verlauf des Gesprächs wies der OGB♦L/ACAL auch auf die

Schwierigkeiten in Bezug auf die Umänderung der EU-Verordnung 3820/85 über die Lenk- und Ruhezeiten im Straßenverkehr hin. Die europäischen Transportgewerkschaften fordern diesbezüglich eine Ausdehnung des Geltungsbereichs, in dem Sinn, dass die Verordnung künftig auch auf Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht unter 3,5 Tonnen anzuwenden ist. Davon profitieren würden Tausende Beschäftigte der Express- und Kurierdienstfirmen, die sehr oft ungezählte Lenk- und Arbeitsstunden leisten müssten, ohne die nötigen Fahrzeitunterbrechungen oder Ruhezeiten einzulegen. Sie stellen somit eine Gefahr für sich selbst und für andere Verkehrsteilnehmer dar.

### Berufliche Aus- und Weiterbildung

Eine weitere EU-Richtlinie (2003/59/CE) betreffend die berufliche Aus- und Weiterbildung für Berufskraftfahrer bleibt umzusetzen. Gemäß dem Richtlinienentwurf, soll der administrative und legislative Rahmen bis zum 10. September 2006 stehen. Bis spätestens zum 10. September 2009 muss die Richtlinie dann zu 100% umgesetzt sein. Der OGB♦L wies in diesem Zusammenhang erneut auf die Wichtigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung hin. Zum einen gelte es, den Fahrerberuf aufzuwerten, zum anderen die Verkehrssicherheit zu verbessern. Die letzten beruflichen Weiterbil-

dungskurse für Berufsfahrer in Luxemburg, gehen auf das Jahr 1991 zurück. Der Minister versicherte, die Umsetzung dieser Richtlinie auf die Prioritätenliste zu setzen.

### Öffentlicher Transport und Briefkastenfirmen

Diskutiert wurde außerdem das Gesetz vom 29. Juni 2002 betreffend den öffentlichen Transport, mit welchem unter anderem eine Mobilitätszentrale geschaffen und der Anteil des öffentlichen Transports auf 25 Prozent gegenüber 75 Prozent für den Individualverkehr angehoben werden soll. Der OGB♦L bemängelte vor allem, dass im Gesetz das Mitspracherecht der Gewerkschaften nicht mehr gewährleistet sei. Der Minister versprach, das Gesetz erneut zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.

Betreffend die zahlreichen Scheinfirmen im Transportsektor, kündigte der Minister eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem Transportministerium, das für die Zustellung der Transportlizenzen verantwortlich ist und dem für das Ausstellen der Handelsgenehmigungen zuständigen Mittelstandsministerium an.

Beide Seiten kamen nach diesem sehr konstruktiven Gespräch überein weiterhin in Verbindung zu bleiben.

## Das SEW fordert grundlegende Reformen

Die kürzlich veröffentlichten PISA-Test-Ergebnisse zeigen unserer Meinung nach, dass das luxemburgische Schulsystem weiterhin stark reformbedürftig ist.

Die Resultate haben sich zwar im Vergleich zu PISA I vor vier Jahren leicht verbessert, doch ist dies wohl hauptsächlich der seriöseren Durchführung der Test-Operationen zuzuschreiben. Angesichts der insgesamt schlechten Positionierung unseres Landes kann man natürlich Kritiken abwimmeln, indem man argumentiert, die PISA-Test-Fragen seien zu pragmatisch auf konkrete marktbezogene Kompetenzen ausgerichtet, oder unsere Schüler gelangten in unserem System erst später zur vollen Reife. So bleibt man zwar mit der heilen Welt des luxemburgischen Schulsystems der siebziger Jahre im Einklang, erscheint allerdings vor der Öffentlichkeit als unbelehrbar und unglaublich, und erweist so der öffentlichen Schule und seinem Lehrpersonal einen Bärendienst.

Das Syndikat Erziehung und Wissenschaft - SEW ist sich durchaus bewusst, dass insbesondere wegen des hohen Ausländeranteils und der schwierigen Sprachensituation unsere Schule mit größeren Problemen zu kämpfen hat als andere. Das heißt aber nicht, dass damit gravierende Mängel der Unterrichtsinhalte und -Methodik, sowie der personellen und materiellen Ausstattung unter den Teppich gekehrt werden sollten!

Das Gegenteil ist der Fall: gerade wegen der höheren Anforderungen setzen wir uns als Lehrer- und Professorengewerkschaft seit Jahren für mehr qualifiziertes Personal und höhere Ausbildungs- und Weiterbildungsstandards ein! Wir fordern ebenfalls seit Jahren neue Methoden und Inhalte, sowie ein Umkrempeln des Bewertungssystems, und möchten auch hier wiederum betonen, dass Länder mit Gesamtschulstrukturen bis zum Alter von 15 Jahren beim PISA-

Test besser abschneiden als Länder mit einem frühen dreigliedrigen Schulsystem wie dem unseren.

Niemand kann die gravierenden Leistungsunterschiede zwischen den Schülerinnen und Schülern des klassischen Sekundarunterrichts und denen des technischen Sekundarunterrichts, welche die soziale Herkunft der jeweiligen Schulbevölkerung widerspiegeln, leugnen. Niemand kann auch die überdurchschnittlich hohe Anzahl von Schülern im unteren Notenbereich und eine zu niedrige im oberen Bereich ignorieren. Selbst wenn man von dem menschlichen Unglück, die ein schulisches Versagen solchen Ausmaßes mit sich bringt, absehen würde, ist dies auch von einem wirtschaftlichen Standpunkt her in der modernen Wissensgesellschaft nicht zu verantworten.

Wir möchten uns deshalb für grundlegende Veränderungen in unserem Schulsystem einsetzen! Unsere mittelfristigen Forderungen lauten :

- ♦ Massiv in die ersten Schuljahre investieren!
- ♦ Den differenzierten Unterricht fördern!
- ♦ Die Methoden und Inhalte anpassen!
- ♦ Die Autonomie und die Zusammenarbeit der LehrerInnen und ProfessorInnen ausweiten!
- ♦ Die Eltern besser einbeziehen!

Angesichts der großen Probleme, mit denen es sich tagtäglich auseinandersetzen muss, will die große Mehrheit des Lehrpersonals sicher nicht alles beim Alten lassen. Dass es angesichts manch fehlgeschlagener Reformprojekte der letzten Jahre allerdings skeptisch ist und Richtung und Inhalte mitbestimmen will, scheint uns normal.

Das SEW ist jedenfalls gewillt, konkrete Initiativen des MENFP in die eben vorgeschlagene Richtung zu unterstützen.





18<sup>e</sup> Congrès mondial de la CISL

# Mondialiser la solidarité

## Un congrès historique : Sharan Burrow, première femme élue à la présidence

Le congrès de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) s'est tenu en décembre 2004 à Miyazaki au Japon. L'OGB♦L y était représenté par son président Jean-Claude Reding et Nico Clement, membre du Bureau exécutif.

La CISL, qui a été fondée en 1949 à Londres, est aujourd'hui la première organisation mondiale syndicale. Elle regroupe 234 organisations dans 152 pays et compte 148 millions d'adhérents. Elle maintient des liens étroits avec la CES (Confédération européenne des syndicats) qui englobe toutes les affiliées européennes de la CISL. Elle a 3 principales organisations régionales, l'ORAP pour l'Asie et le Pacifique, l'ORAF pour l'Afrique et l'ORIT pour le continent américain. Finalement elle entretient des contacts étroits avec 10 fédérations syndicales.

La CISL s'est fixé cinq priorités d'action :

- ♦ l'emploi et les normes internationales du travail,
- ♦ le problème des multinationales,
- ♦ les droits syndicaux,
- ♦ l'égalité, les femmes, les questions raciales et le problème des migrants,
- ♦ l'organisation syndicale et le recrutement.

Le 18<sup>e</sup> Congrès de la CISL était le dernier congrès de la confédération puisque le congrès a décidé d'engager la CISL dans la création d'une nouvelle confédération syndicale internationale qui sera créée ensemble avec la CMT (Confédération mondiale du travail) regroupant les syndicats d'orientation chrétienne du monde et comptant 26 millions de membres.

Les deux confédérations s'adresseront ensuite aux centrales syndicales nationales indépendantes et démocratiques qui n'ont pas d'affiliation à l'échelon mondial pour les inviter à s'engager dans ce processus et de devenir les co-fondatrices de la nouvelle confédération. Le mouvement syndical international a compris que des syndicats unis sont plus crédibles au plan international et national.

Les syndicalistes réunis à Miyazaki constatent qu'un grand nombre des défis complexes et croissants auxquels le mouvement syndical se trouve confronté partout dans le monde sont une conséquence directe du modèle actuel

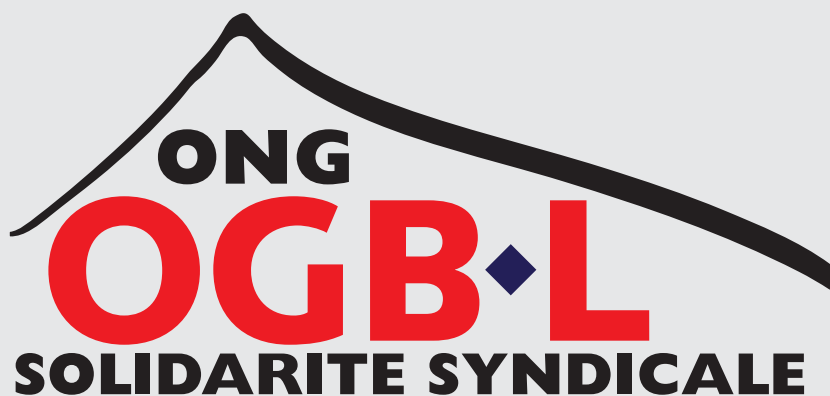
de mondialisation et de la pression qu'ils placent sur les droits et conditions des travailleuses et travailleurs, ou qu'ils sont étroitement liés à ce modèle. Pour relever ce défi le mouvement syndical international devra devenir plus visible, devra augmenter considérablement le nombre de ses adhérents et devra se doter des structures plus efficaces. L'extraordinaire réalisation de l'agenda néolibérale des dernières années a entraîné la création rapide d'un marché mondial toujours plus vaste.

L'échec tout aussi spectaculaire de la communauté internationale a été de n'avoir pas fait de véritables efforts pour soumettre ce marché mondial à une réglementation sociale, ne fut-elle que minimale. Même les propositions limitées faites en ce sens ont tendance à être brocardées comme incompatibles avec la nature fondamentale de la mondialisation et sortant du cadre d'une pensée et d'une action politique responsables.

Des règles pour protéger les intérêts commerciaux et de propriété intellectuelle ont trouvé une place dans la mondialisation, de même que des mécanismes pour leur application, mais la dimension sociale en est absente. Les travailleurs sont par conséquent confrontés aujourd'hui à un marché mondial du 21<sup>e</sup> siècle, qui opère au sein d'un cadre institutionnel rappelant davantage le capitalisme du 19<sup>e</sup> siècle. Ainsi, des milliers de travailleurs se trouvent confrontés à une situation de travail extrêmement précaire. La nécessité d'une autre mondialisation, d'une mondialisation plus solidaire, devient urgente.

Il faudra intégrer les questions de mondialisation dans les débats nationaux. Les syndicats ont une responsabilité et un intérêt à le faire, mais ils devront combiner leurs propres efforts encore plus avec ceux d'autres mouvements de la société civile. La CISL continuera à faire des efforts importants pour participer de manière adéquate à ces mouvements.

Bien sûr le mouvement syndical devra veiller à conserver son identité. Néanmoins, le but d'une gouvernance sociale de la mondialisation, le but de placer les préoccupations sociales au centre des politiques internationales, ne pourra être réalisé sans un mouvement syndical fort, uni et ouvert s'alliant avec toutes les parties de la société civile qui ont les mêmes objectifs. Et c'est cela que le Congrès de la CISL a compris et a décidé de mettre en œuvre.



## Solidarité avec les victimes du tsunami

### L'OGB♦L soutient la campagne de la CISL

L'OGB♦L rejoint la CISL et ses partenaires du groupement Global Unions qui ont lancé une initiative syndicale internationale en faveur d'une collecte de fonds pour la réhabilitation et la reconstruction dans les pays du Sud-Est de l'Asie.

Ainsi les fonds collectés par l'ONG Solidarité syndicale de l'OGB♦L sont destinés à cette initiative qui déterminera notamment les travaux de reconstruction des structures syndicales dans les zones les plus touchées par le tsunami.

Selon l'appel de la CISL et des organisations membres de Global Unions la collecte de fonds inclura essentiellement:

- ♦ un travail de recherche et d'évaluation des besoins et des possibilités d'aide en vue des travaux de réhabilitation et de reconstruction,
- ♦ une aide spécifiquement axée sur les infrastructures et les besoins organisationnels fournis aux syndicats des zones sinistrées,
- ♦ l'identification des approches les plus efficaces pour la fourniture d'aide humanitaire, notamment par l'identification d'organisations partenaires potentielles, en particulier là où le mouvement syndical n'était pas représenté préalablement à la catastrophe. Ceci

impliquerait une collaboration avec l'OIT, qui procède actuellement à l'évaluation des besoins et développe des stratégies de mise en œuvre,

- ♦ une coopération étroite avec la CISL/APRO, qui a lancé un appel au profit des victimes du tsunami à l'échelon régional, ainsi qu'avec les structures régionales des fédérations syndicales internationales,
- ♦ un échange efficace d'informations sur les actions menées dans le cadre de l'initiative et par le biais d'autres actions syndicales pertinentes.

Par ailleurs, la CISL surveillera de près et en concertation avec ses partenaires de Global Unions tous nouveaux développements liés à la politique internationale sur l'organisation de l'aide humanitaire dans les zones affectées. Il s'agira, en particulier, de s'assurer que :

- ♦ les gouvernements donateurs honorent les engagements pris,
- ♦ l'aide promise par les gouvernements soit supplétive aux engagements déjà pris par ces derniers sur le plan de la coopération au développement à l'échelon mondial,
- ♦ les gouvernements des pays récepteurs, dont certains ont été en butte à des conflits civils, fournissent des moyens d'action et

garantissent le respect du rôle des syndicats et d'autres organisations légitimes dans le cadre du processus de réhabilitation et de reconstruction,

- ♦ soit respecté le droit des travailleurs participant aux œuvres de reconstruction et de réhabilitation.

**Un appel est dès lors lancé à toutes les sections et les membres de l'OGB♦L de soutenir massivement cette collecte moyennant leur don à l'ONG "OGB♦L Solidarité syndicale": (CCP IBAN LU54 1111 0828 4810 0000).**



# Préavis - Vorankündigung Euro-Manif, Bruxelles

**samedi, le 19 mars 2005 (vers midi)**  
**Samstag, 19. März 2005 (gegen Mittag)**

L'OGB♦L soutient l'appel de la Confédération européenne des syndicats pour une manifestation la veille du prochain Sommet européen qui doit s'ouvrir les 22 et 23 mars et sera d'une importance capitale pour le développement futur de l'Europe et pour la stratégie de Lisbonne.

Cette manifestation de grande ampleur doit poser un acte; elle se concentre sur les thèmes suivants :

- ♦ plus d'emploi et de meilleurs emplois en Europe
- ♦ pour des emplois et des services de qualité - Non à la directive Bolkestein
- ♦ Oui à des droits sociaux fondamentaux pour construire une Europe sociale

Afin de pouvoir organiser un déplacement en commun (bus, train, selon l'horaire exacte de la manif) au départ de Luxembourg, nous vous prions de nous renvoyer dès à présent, le coupon-réponse ci-dessous avec votre déclaration d'intention de participation.

Der OGB♦L unterstützt den Aufruf des Europäischen Gewerkschaftsbundes zu einer Demonstration im Vorfeld des EU-Gipfels am 22./23. März 2005, anlässlich dessen die Ausrichtung der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der EU für die kommenden Jahre festgehalten und die Maßnahmen der EU und der Mitgliedsstaaten zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit beschlossen werden sollen.

Mit der Demo soll ein klares Zeichen gesetzt werden. Sie steht im Zeichen der Forderung nach Vollbeschäftigung, des Respekts der Arbeitnehmerrechte, des Widerstands gegen die Bolkestein-Direktive und des Anspruchs auf soziale Grundrechte; kurzum es geht um die Forderung nach einem sozialen Europa.

Um eine gemeinsame Anreise der Teilnehmer per Bus oder Zug (je nach Zeitplan der Demo) ab Luxembourg nach Brüssel organisieren zu können, bitten wie Sie bereits jetzt den untenstehenden Antwortschein mit ihrer Absichtserklärung zur Teilnahme an der Demo an uns zurückzuschicken:

Nom et prénom / Name und Vorname : .....

Adresse : .....

No. tél. / Tel-Nr..... N° GSM / Mobil.....

déclare participer à l'EURO-MANIF du 19 mars 2005 à Bruxelles.  
werde an der EURO-MANIF vom 19. März in Brüssel teilnehmen.

.....  
(signature)

A retourner à / Zurückschicken an

**OGB♦L - M. Nico Clement - 19, rue d'Epéray - L-1490 Luxembourg**



## Vorschläge des IGR an das Gipfeltreffen der Großregion

### Vollbeschäftigung prioritär

Grenzen in Europa sind längst passé. Die Zusammenarbeit zwischen Ländern, insbesondere zwischen ihren jeweiligen Grenzregionen, gehört zum Alltag. Täglich kommen 113.000 Grenzgänger zur Arbeit nach Luxemburg. Die Gewerkschaften Luxemburgs, Frankreichs und Deutschlands arbeiten ihrerseits seit den Jahren der großen Stahlkrise in den 1970er Jahren eng zusammen.

Der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) hat anlässlich seiner Tagung vom 17. Dezember 2004 seine Forderungen an die Teilnehmer des bevorstehenden Gipfeltreffens der Großregion formuliert. Neuer Präsident des IGR ist Karl-Heinz Pölgen. Auf der Tagesordnung standen u.a. die Wechsel an der Spitze dieser gewerkschaftlichen Plattform. Präsident war seit vier Jahren Jean-Claude Reding (OGB♦L-Präsident). Dieses turnusmäßig von einem Vertreter eines der drei Länder besetzte Amt ging diesmal an Karl-Heinz Pölgen, Vorsitzender des DGB des Großraums Trier.

Einer der Schwerpunkte des Treffens im Jean-Monnet-Gebäude waren die Vorschläge der Gewerkschaften für das Gipfeltreffen der Großregion am 24. Januar in Metz. Die Zusammenkunft vereinigt die Spitzenpolitiker der drei Länder.

Absoluten Vorrang hat für die Gewerkschaften die Vollbeschäftigung.

Sie müsse ganz oben auf der politischen Agenda stehen. In diesem Zusammenhang unterstrich Jean-Claude Reding, der den Forderungskatalog vorstellte, die Bedeutung der industriellen Weiterentwicklung der Region. Man dürfe und könne nicht allein auf Dienstleistungen setzen, meinte er.

Am Herzen liegt den Gewerkschaften auch die Weiterentwicklung des öffentlichen Transports. Allein mit dem Bau neuer Autobahnen könnten die Mobilitätsbedürfnisse der Arbeitnehmer nicht befriedigt werden.

Großen Nachholbedarf sieht der IGR auch bei der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen in der Großregion. In diesem Zusammenhang fordert er auch eine grenzüberschreitende Vernetzung des Weiterbildungsangebots.

#### Es bleibt beim Nein zu Bolkestein

Nach wie vor auf Ablehnung stößt bei den Gewerkschaften der Großregion die EU-Richtlinie zur Liberalisierung des Dienstleistungsmarktes. Man lehne die Schaffung eines Binnenmarktes für Dienstleistungen nicht ab, so Reding. Gesundheit, Pflege, Erziehung, Leiharbeit, Bau und Handwerk müssten jedoch ausgeschlossen werden.

Der IGR will die Bolkestein-Richtlinie mit allen Mitteln bekämpfen. Er fordert Garantien, damit Sozialdumping wirksam bekämpft werden kann.

Bedauert wurde gestern u.a., dass der Bericht der so genannten Santer-Kommission über die Zukunft der Großregion in der Versenkung verschwunden ist. Vom Gipfeltreffen im Januar erhofft sich der IGR neue Impulse für eine Debatte über die weitere Entwicklung des Großraums.

Lucien Montebusco, "t"

#### Die Arbeitslosenquote in der Großregion

- Wallonien:	17,7 %	- Saarland:	9,7 %
- Rheinland-Pfalz:	8,2 %	- Luxemburg:	4,3 %

Die Großregion zählt insgesamt 160.000 Grenzgänger, davon fast 113.000, die in Luxemburg arbeiten



### 3 Fragen an Karlheinz Pülgen

Karl-Heinz Pülgen ist neuer Präsident des Interregionalen Gewerkschaftsrats (IGR)



#### Was ist der Interregionale Gewerkschaftsrat?

Karl-Heinz Pülgen: „Der Interregionale Gewerkschaftsrat ist ein Zusammenschluss von acht Gewerkschaftsorganisationen aus Lothringen, aus Luxemburg, dem Saarland und aus der Region Trier und Westpfalz“.

#### Was sind denn die Aufgaben des IGR? Braucht man derlei Zusammenschluss überhaupt, immerhin sind die einzelnen Gewerkschaften in ihren Ländern doch relativ stark.

Karl-Heinz Pülgen: „Tatsächlich sind die jeweiligen Gewerkschaften in Heimatregionen sehr stark und ich denke auch durchsetzungsfähig. Aber immer mehr entscheidet die Arbeitswelt sich international und die Gewerkschaften müssen sich ein Netzwerk geben, um eben auch gegen dieses vagabundierende Kapital eine Strategie zu erarbeiten“.

#### Was werden Ihre Schwerpunkte als Präsident sein?

Karl-Heinz Pülgen: „Ich bin jetzt für vier Jahre zum IGR-Präsidenten gewählt worden. Schwerpunkt meiner Arbeit wird mit Sicherheit sein, dass wir das Gespräch suchen werden mit den politischen Entscheidungsträgern in der Region, dass wir zeigen, dass wir auch kooperationsfähig sind.“

Wir werden Programme durchführen und mit Vehemenz uns weiterhin gegen die Bolkestein-Direktive wenden. Dazu haben wir bereits Aktionen vor Betrieben durchgeführt; in Luxemburg haben wir Flugblätter verteilt; in Deutschland fanden Betriebsversammlungen statt“.

Mitglieder des IGR sind: Luxemburg: OGB♦L, LCGB; Frankreich: CFTC, CFDT, CGT, FO, UNA; Deutschland: DGB

## Traité constitutionnel

### DOSSIER 2 » LE TRAITE CONSTITUTIONNEL



La Constitution européenne sera une étape importante de la «construction» européenne. Elle a été rédigée afin de répondre aux défis d'une Europe élargie: une Europe de 25 États membres et 450 millions d'habitants (et davantage encore par la suite); une Europe démocratique, transparente, efficace et au service des Européens...

La Constitution européenne sera une étape importante de la «construction» européenne. Elle a été rédigée afin de répondre aux défis d'une Europe élargie: une Europe de 25 États membres et 450 millions d'habitants (et davantage encore par la suite); une Europe démocratique, transparente, efficace et au service des Européens.

Après le "Oui" massif du Parlement européen le 12 janvier 2005 et son soutien poussé au projet de Constitution européenne, les campagnes dans les pays respectifs vont démarrer.

Dès à présent il faut veiller à ne pas limiter les débats sur le Traité constitutionnel européen aux aspects purement institutionnels.

Le modèle social européen, la réorientation de la politique économique et sociale, la démocratisation de la politique européenne font, pour l'OGB♦L, partie intégrante des thèmes à débattre. L'issue du référendum prévu pour le 10 juillet 2005 sera fortement influencée par le fait que les citoyennes et les citoyens auront ou non enfin obtenu des réponses crédibles à leurs questions sur le développement de la dimension sociale et démocratique de l'Union européenne.

L'OGB♦L opte en faveur de l'Union européenne. Mais, nous ne sommes pas des Européens euphoriques, nous allons mener un débat critique sur le Traité constitutionnel.

Une première réunion de travail des structures de l'OGB♦L aura lieu le 2 février. Après la phase de consultation, une résolution devra consigner le résultat de nos réflexions.

**A noter que sur notre site Internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu), un dossier spécial consacré au Traité constitutionnel est disponible. Reprenant à l'heure actuelle les informations de base et quelques positions critiques des syndicats européens, il sera étoffé au fil du temps et de la progression des discussions.**

# Campagne nationale portant sur la prévention des accidents de trajet et de mission



## Trajet, sécurisons-le

L'UEL a présenté en 2002 une étude portant sur les accidents du travail sur base des données recueillies par l'Association d'assurance contre les accidents. Il découle de cette étude que le taux relatif des accidents du travail proprement dits est en baisse constante depuis une demi-douzaine d'années, alors que celui des accidents de trajet connaît une forte progression.

En effet, en 2003 quelque 19% des personnes tuées dans un accident de la circulation se trouvaient en déplacement lors d'un trajet domicile-travail dans le cadre soit d'une mission professionnelle, soit d'une occupation de conducteur professionnel. Les accidents de la circulation représentent pour la même année près de 67% des décès occasionnés par un accident du travail, ce qui signifie que les salariés sont davantage victimes de la route que victimes des risques occasionnés par les machines, les outils, les produits, etc. sur leur lieu du travail.

Afin d'endiguer le phénomène de l'augmentation des accidents de trajet, l'UEL a, ensemble avec ses membres, pris l'initiative de lancer avec l'aide des organisations engagées dans la prévention de ces accidents en l'occurrence l'AAA, l'ITM, La Sécurité Routière, les syndicats LCGB et OGB♦L), une large campagne de sensibilisation et d'information.

Nous reproduisons ci-après le texte de l'intervention de notre président, Jean-Claude Reding, faite à l'occasion de la Journée de sensibilisation du 10 novembre 2004:

“Mesdames, Messieurs,

Lorsque l'UEL nous a contacté pour participer à une action de prévention contre les accidents de trajet, nous avons, en tant que syndicats, accepté sans hésiter. La santé et la sécurité sur le lieu de travail sont en effet un souci syndical de premier ordre. La prévention des accidents de trajet fait partie de cet engagement pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Nous estimons même que l'engagement pour la sécurité et la santé doit être un souci partagé de tous les membres de cette communauté que devrait être idéalement une entreprise, même si la responsabilité première incombe au chef d'entreprise.

En effet, il est indéniable que l'existence d'une véritable culture de sécurité dans l'entreprise permet d'optimiser les résultats d'une politique qui vise à garantir et à améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Une telle culture de la sécurité se développe à partir de la stimulation de la participation de tout un chacun aux actions de prévention.

Souvent cet engagement est recherché par des systèmes de sanctions et d'intéressement. L'efficacité de telles méthodes qui s'appuient sur des approches pédagogiques désuètes est

douteuse. Une approche autrement plus prometteuse se fonde sur le dialogue social dans l'entreprise au-delà de l'entreprise. Grâce au dialogue social, l'action de prévention est portée et appuyée, non seulement par l'encadrement, mais également par les représentants du personnel dans l'entreprise. De cette façon, les actions de prévention et de sensibilisation ne sont plus considérées comme des chicaneries, mais comme le résultat d'un engagement commun. Une dynamique positive peut être déclenchée. Pour arriver à un tel résultat il faut que les actions de prévention soient élaborées en commun entre les délégués à la sécurité et les travailleurs désignés.

Une telle implication commune, une telle collaboration est favorisée par un climat de dialogue social au sein de l'entreprise, mais au-delà par un dialogue social fort au niveau sectoriel et interprofessionnel en matière de sécurité et de santé au travail, qui est aujourd'hui un concept plus vaste, qui inclut également l'organisation du travail, les relations personnelles sur le lieu du travail et également des phénomènes comme le stress. D'ailleurs le stress est aussi un facteur qui favorise les accidents, dont les accidents de trajet.

***J'espère en conséquence, qu'au-delà de cette action-ci, nous allons également parvenir à un accord sur la mise en place d'une stratégie de lutte contre le stress au travail. L'accord des partenaires sociaux au niveau européen sur ce thème peut servir de référence pour l'établissement d'un cadre d'action concret au niveau luxembourgeois.***

La campagne que nous lançons aujourd'hui est donc de bonne augure pour une approche plus vaste fondée sur le dialogue social. Avant de terminer, permettez-moi cependant, d'insister sur une condition qui me semble important pour l'efficacité du dialogue social à la base, dans l'entreprise, mais à partir de là, pour le dialogue social en général.

***Il s'agit de la formation des délégués du personnel, des délégués à la sécurité pour pouvoir exercer leur mission, pour pouvoir participer à part entière, à un niveau égal à ce dialogue social que nous voulons être un dialogue entre partenaires sociaux.***

La formation actuelle dispensée par l'EST est surannée, ne répond plus aux exigences de qualité modernes, n'attire plus suffisamment les délégués du personnel, ne prend pas en considération les exigences différenciées du monde du travail d'aujourd'hui.

Dans l'intérêt d'un dialogue social efficace, une réforme en profondeur s'impose, une réforme fondée sur un consensus intelligent de toutes les parties prenantes, dans l'intérêt du développement de notre économie, dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail, de cette paix sociale, de cette culture participative qui est un facteur de motivation et partant de productivité.”

Documentation disponible sur le site Internet <http://www.trajet.lu>  
ou auprès de l'OGB♦L au n° de tél.: **54 05 45-253/242** :

- ♦ une présentation au format « Powerpoint » qui peut être utilisée comme outil d'introduction à une campagne de sensibilisation au niveau individuel des entreprises auprès de leurs salariés ;
- ♦ un document « 12 mois – 12 sujets » sous forme de fiches techniques devant sensibiliser les travailleurs aux différents risques routiers notamment dans le cadre des conférences de sécurité ;
- ♦ un « Guide d'auto-évaluation et de bonnes pratiques » qui peut servir d'outil de travail pour les entreprises dans leurs démarches tendant à endiguer le phénomène des accidents de circulation en général et de trajét en particulier ;
- ♦ une « Affiche » destinée à attirer l'attention du personnel des entreprises participant à la campagne.

## Reform der Krankenpflegerausbildung

# Unterredung zwischen Ministerin Mady Delvaux und dem Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L

Die längst überfällige Reform der Krankenpflegerausbildung stand im Mittelpunkt der Unterredung zwischen der Erziehungsministerin Mady Delvaux-Stehres und der führenden Organisation der Gesundheitsberufler in Luxemburg. Der OGB♦L begrüßte die im Koalitionsabkommen eingeschriebene Reformabsicht mit eventueller Verlängerung der Ausbildung.

Die Reform müsse zum Ziel haben, den Krankenpflegerschülern eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu garantieren und besonders die praxisorientierte Ausbildung auszubauen. Die Reform müsse aber ebenfalls das aktuelle Niveau der theoretischen und Allgemeinausbildung absichern und auch den Prozess der allgemeinen beruflichen Anerkennung des Krankenpflegerberufes nicht unterbrechen. Deshalb erneuerte der OGB♦L seinen Vorschlag eines zusätzlichen Ausbildungsjahres und, dass in Zukunft die Schüler direkt nach erfolgreichem 13. Ausbildungsjahr das Abschlussdiplom des technischen Sekundarunterrichts erlangen sollten. Die Ministerin unterstrich ihrerseits ihren Willen zur Reform und beteuerte ihre Absicht die aktuelle Konsultationsphase schnellstmöglich in konkrete Reformvorstellungen überleiten zu wollen.

In Bezug auf die Krankenpflegerspezialisierungen reagierte die Ministerin sehr positiv auf die vom OGB♦L initiierten Überlegungen neben der Regelausbildung ein modulares Ausbildungssystem für bereits berufstätige Krankenpfleger ins Auge zu fassen. Der OGB♦L erneuerte in diesem Zusammenhang seine Forderung, dass für alle sogenannten Spezialisierungen die Krankenpflegerausbildung unbedingt vorausgesetzt bleiben muss.

In Bezug auf die « Aide-soignants » teilte Ministerin Delvaux dem OGBL mit, dass in naher Zukunft neue Bestimmungen in Kraft treten werden, die es den Inhabern des « alten » Diploms ermöglichen werden, unter verschiedenen Voraussetzungen, das « neue » Diplom (Niveau CATP) zu erhalten. Der OGB♦L, der seit 2002 Maßnahmen zur Abschaffung dieses « 2-Klassensystems » fordert, begrüßt diesen Schritt in die richtige Richtung.





Léif Invité'en, léif Kolleginnen a Kollegen, léif Frënn vun der Privatbeamtechamber,

... Den Ufank vum Joër 2004 stoung fir d'Privatbeamtechamber am Zeechen vum Wiessel : opgrond vun de Sozialwaalen vum November 2003 sin den 22. Januar 14 nei Memberen an eis Chamber komm; daat heescht eis Chamber ass bis zu bal 40% erneiert ginn. Dee selwächten Daag goufen och en neie Comité an en neie Präsident gewielt. ... Ech hunn a ménger Untrëttsried vum 22. Januar verschidden Akzenter wëlle setzen. Een dervun war dass d'Berufschamberen an Zukunft sollen eng wertvoll Roll spillen fir a sozial-politëschen Dossier'en d'Salariatsinteressen mat ze verdeedegen. Ech well besonnësch 2 Dossier'en erfiersträchen an denen d'Privatbeamtechamber eng aktiv a wichteg Roll gespillt huet.

Den éischte betrëfft **d'Kompétitivitéit vun der Lëtzebuenger Economie** wou am Kader vun der Tripartite e franséische Professor, de Lionel Fontagné, beoptraagt ginn ass fir e Rapport iwert eben déi Kompétitivitéit ze redigéieren. Zesummen mat deenen zwou national repräsentative Gewerkschaften a mat der Arbeiterkammer, huet eis Chamber un den Débat'en deelgeholl déi am Kader vun der Redaktioun vum deem Rapport stattfond hun. An enger gemeinsamer schrëftlecher Interventioun hu mer betount, dass d'Kompétitivitéit net däerf e Selbstzweck sin. Si kann nëmmen ee Mëttel zum Zwéck sin. D'Finalitéit muss de Bien-être vun der ganzer Bevölkerung sin ... Et geet hei ëm villes: et geet drëm fir eis sozial Acquis'en ze verdeedegen. Mir kënnen et net als

## Neijoerschmessage vum Jean-Claude Reding, President vun der Privatbeamtechamber



Fatalitéit akzeptéieren dass mer, fir kompetitiv ze sin, mussen d'Konditiounen vun den Salarie'en verschlechteren, wéi daat vu munche Bord'en duergestallt get. Fir de Salarie'en ëmmer méi zouzemouden, fir Diskussiounen ze lancéieren iwert eng verlängert Aarbechtszäit béi gläichem Loun wéi et am Ausland schons de Fall ass, daat ass net daat wat mir ënnert wirtschaftlëchem Fortschrëtt verstin. Esou lwerleeungen provozéieren ee ganz geféierlechen Debat deen zu enger Spiral no ënnen féieren kann. Mir kéimen do an eng Kompetitioun déi mer esouwiesou net kënne gewanne géint Länner wou d'Aarbechtskäschten vill méi déif sin. Et ass natirlech schwéier fir Lëtzebuerg fir sech eléng den internationalen Contrainten ze entzéien. Fir op desem Plang ze reagéieren muss duerfir um europäeschen Niveau no Léisungen gesicht ginn, Léisungen déi net op Käschte vun de Salarie'en ginn. Do kéint d'Lëtzebuenger Regierung vun der Présidence profitéieren an Zeechen sëtzen a wéi eng Richtung déi europäesch Integratioun soll virun goen.

Ufänken kënt se do mam **Dossier Bolkestein**, waat den zweete groussen Dossier ass an deem eis Chamber e wichtegen Appui ginn huet. Mir hu gehollef fir all d'Geforen erfierzesträchen, déi déi Propositioun iwert d'Servicer am Bannemaart mat sech bréngt. Och hei geet et em net méi an net manner wéi de soziale Modell vu Lëtzebuerg a vun Europa. D'Realisatioun vum Bannemaart am Domän vu de

Servicer ass wichteg, ass och en Ziel daat ee soll weider verfollegen, mee net à n'importe quel prix. Et kann net sin dass een all Servicer an een Dëppen gehéit an liberaliséiert ouni eng gewëssen Harmoniséierung virzegesin, daat och nach zu engem Zäitpunkt wou grad 10 nei Memberlänner an d'Unioune bäikomm sin denen hier Standard'en nët denen entsprechen déi mir am « aalen Europa » kennen. Mir hun derzoubéigedroen daat d'Regierung hir Positioun nach eng kéier wäert iwerdenken. Deen zoustännege Minister huet zougesechert dass dës Propositioun nach eng kéier genau ënnert d'Lupp geholl get an dass eis Regierung all déi negativ Aspekter um europäeschen Niveau wäert thematiséieren. Duerfir soll, mat Hëllef vun der Privatbeamtechamber, eng Oplëschung gemach ginn vun allen Onkloerheeten an negativen Punkten déi déi Propositioun mat sech bréngt.

Léif Invité'en, Dir Dammen an dir Hären,

Ech hun a ménger Untrëttsried als neie Präsident betount dass **d'Fraen** an eiser Chamber an an der Aarbechtswelt staark vertraueden sin, mee dass mer gläichzäiteg feststellen, datt et nach ëmmer **Ongläichheeten a verstoppten Diskriminatiounen** gëtt. Duerfir soll de Comité à l'égalité vun eiser Chamber nei Initiativen an deem Domaine entwéckelen. ... Fir dëst Joër hu mir eis virgeholl fir eng detailléiert Anlayse vun dene relevante Gesetzestexter ze machen an ze

kucken wou nach kéinte verstoppten Diskriminatiounen sin déi schlussend-  
lëch zu Ongläicheeten an der Aarb-  
rechtswelt féieren ...

Wichtig war et mer och vun Ufank un  
op **d'Zesummenaarbecht tëschent  
dene zwou Salariaatschamberen  
aus dem Privatsecteur** ze setzen.  
Aus der Zesummenaarbecht ass eng  
gemeinsam Publikatioun iwert daat  
neit Kollektivvertragsgesetz entstaan.  
Des Publikatioun ass e wertvollt  
Aarbechtsinstrument fir all déi déi matt  
deem neie Gesetz musse schaffen ...  
Eng wichtig Aufgab vun der CEP-L ass  
d'Aviséiere vu Gesetzesprojeten. Och  
op desem Plang ass d'Zesummen-  
aarbecht vun de Salariaatschamberen  
aus dem Privatsecteur verdéift ginn. Et  
ass gemeinsam op esou wichtige  
Dossier'en geschafft ginn wéi d'Reform  
vun der Krankeversecherung an vun  
der Réinsertioun op den Aarbechts-  
maart vu Leit déi net méi kapabel sin  
fir hirer fréierer Aarbecht nozekom-  
men.

Et ass eis gelongen duerch eng séier  
Reaktioun an duerch d'Drophiweisen  
op déi negativ Konsequenzen vun dem  
Text iwert **d'Krankeversecherung**  
fir d'Salarié'en an d'Assuré'en, d'Un-  
huelen vun desem Gesetzesprojet,  
daat am Juli 2004 geplangt war, ze ver-  
hënnere. Iwergaangen hun mer eis  
dunn um Enn vum leschte Joër gefillt,  
wéi eng licht verbessert Versioun vun  
deem Text vun der Deputéiertecham-  
ber ugeholl ginn ass ouni dass eis  
Chamber, déi fundamental Bedenken  
zu desem Projet huet, nach eng Kéier  
konsultéiert ginn ass. Daat war kee  
gudde Stil a mir hoffen dass eis bero-  
dent Fonctioun an der Procédure  
législative an Zukunft besser wäert res-  
pektéiert ginn.

E weideren wichtige Projet dee mer  
d'lescht Joër ze aviséieren haaten war  
deen iwert de **Code du Travail**.  
D'Aféieren vun engem Code du Travail  
ass eng langjähere Foudierung vun de  
Vertrieder vum Saliariat a gouf och vun  
eiser Chamber begréisst. De Code du  
Travail ass ee wichteg an een nütz-  
lecht Aarbechtsinstrument fir all déi  
Leit déi sech mam Droit du travail  
bfaassen. E regroupéiert an engem  
Dokument all déi relevanten Texter am  
Domän vum Aarbechtsrecht ...

Dir Dammen an dir Hären,

Ee vun denen wichtigsten Avis'en  
deen eis Chamber gët ass all Joër deen  
zum **Staatsbudget**. Och dëst Joër  
huet eis Chamber dovun profitéiert fir e  
puer grondsätzlech Aussoen zu der  
Situation vun eiser Wirtschaft a vun  
eise Staatsfinanzen ze maachen. An  
eise Avis si mir der Meenung dass  
d'Situatioun vun eise Staatsfinanzen  
gudd ass an dass déi wirtschaftlech  
Relance do ass. Et get kee Grund fir a  
Panik ze verfaalen an d'Leit ze veron-  
sechere an deems een de **Sozial-  
budget** a Fro stellt. Secher hun d'So-  
zialtransfere am Staatsbudget zouge-  
holl, waat awer ënner anerem dorop  
zréck ze féieren ass dass d'Beschäfte-  
gung zu Lëtzebuerg an dene leschte  
Joëren stark zougeholl huet. Dës Ent-  
wécklung bréngt et automatësch mat  
sech dass d'Sozialtransfere vum Staat  
an d'Luut ginn. An engem ginn awer  
och d'Recette mat an d'Luut, daat  
doduerch dass méi Steieren bezuelt  
ginn. Och muss ee preziséieren dass  
d'Sozialausgaben par rapport zum PIB  
zu Lëtzebuerg mat déi déifst sin am  
europäesche Vergläich. Dovun  
ofgesin huet de Staat an dene leschten  
10 Joër eng Rei Mesuren geholl wéi de  
congé parental, de congé pour raisons  
familiales, d'Erhéichung vum Kanner-  
geld, d'Assurance-dépendance. Déi  
Mesuren kaschten natirlech, mee si sin  
awer e feste Bestanddeel vun engem  
moderne Sozialstaat wéi mir e verstin.

Ausserdeem huet daat sozialt Enca-  
drement och positiv Auswirkungen op  
eis Wirtschaft. De sozialen Zesum-  
menhalt ass wichteg well d'Performan-  
ce vun eiser Economie hängt och vun  
der Produktivitéit, an domat vun der  
Motivatioun vun de Salariaé'en, vun der  
Qualitéit vun eise Gesondheetssys-  
tem a vun der sozialer a politescher  
Stabilitéit of. Och kann ee dovun aus-  
goën dass e gudden Deel vun de Sozia-  
lausgaben direkt an de Konsum geet  
an domadder d'Wirtschaft ukurbelt.  
**Emweltpolitësch Akzenter** sin  
och wichteg am Kader vun der Bud-  
gets'politik : si musse, getrei dem  
Begrëff vun der nohalteger Entweck-  
lung op engem Pied d'égalité mat dem  
sozialen an dem economeschen Pili-  
er stoen. An eisem Avis soe mer dass  
Investissementer am emweltpolitësch  
Beräich net nëmmen eis Wirtschaft

manner vulnérabel géigeniwer vu den  
Schwankungen vum Petrollspräis ma-  
chen, mee och eng Niche, am positive  
Sënn, fir d'Lëtzebuerg Economie  
kënnen lancéieren an domadden och  
nei **Aarbechtsplaz** schaffen. Well  
mir mussen, a loosst mech domat ee  
leschte Punkt aus eise Budgetsavis  
eraussträchen, **eng aktiv Politik**  
machen fir, enger Säits d'Enstoën vu  
méi Chômage ze verhënnere, an, an-  
erer Säits, dene Leit ze hellëfen eng nei  
Plaz ze fannen déi am Chômage sin ...

Am Kader vun der Lutte géint de  
Chômage sin eng gudd **Grondausbil-  
dung esou wéi d'berufflech Wei-  
derbildung** onerlässelech. Et sin dëst  
Faktour'en déi och eng Economie méi  
performant maachen.

D'berufflech Weiterbildung stoung  
nach nie sou am Mettelpunkt wei an  
deenen leschten Joeren, sief daat um  
europäeschen wei um nationale Plang  
... Et ass wichteg fir d'Privatbeamte-  
chamber dass su séier wéi méiglech  
esou vill wéi méiglech Weer vun der  
Ausbildung a Berufsausbildung opge-  
maach ginn. Dës erméiglecht jiddferen-  
gem d'Chance zu enger besserer Qua-  
lifickatioun ... Lifelong Learning ass uge-  
sot. D'Privatbeamtenchamber déi  
laangfristeg un engem gesonden  
Aarbechtsmaart an un enger stabiler  
Economie interesséiert ass, huet hier  
Responsabilitéit iwwerhollt. Si huet eng  
Panoplie vu konkrete Moossnahmen a  
puncto Formation continue ugebue-  
den. Am Joer 2004 sin insgesamt 7.000  
Leit duerch di eng oder aaner Forma-  
tioun bei onser Chamber gaangen ...  
Am Laaf vum Joer 2005 ginn nei For-  
mationsproduit'en entwéckelt a vir-  
gestallt. Nei Kooperatiounen mat  
deene verschiddene Berufschamberen  
an aaneren Organisatiounen ginn  
ugestriewt.

Dir Dammen an dir Hären,

en aanert wichteg Thema ass  
**d'sozial Responsabilitéit vun de  
Betrieber**. Heizou hu mir Publika-  
tiounen erausgin a Konferenzen orga-  
niséiert ...

Merci an op eng gudd Zesummen-  
aarbecht am Joer 2005.

## Plenarversammlung der Arbeiterkammer

# Unvollständiges Arbeitsgesetzbuch



Die Arbeiterkammer befasste sich anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung unter anderem mit dem Gesetzentwurf zur Einführung eines Arbeitsgesetzbuchs.

Die Arbeiterkammer bemängelt, dass der Gesetzentwurf nicht komplett sei. So sind wohl die Gesetze enthalten, nicht aber die Verordnungen.

Zudem stellt die Arbeiterkammer die von der Regierung angewandte Methode zur Erstellung des Inhalts in Frage.

Vermisst wird, dass nicht alles, was einen Bezug zum Arbeitsrecht hat, im Arbeitsgesetzbuch enthalten ist.

Es fehlen Einspruchsmöglichkeiten, wenn ein Gesetz nicht respektiert wird, oder zumindest Verweise darauf, ebenso wie die Rechtssprechung, die die gesetzlichen Bestimmungen ergänzen soll.

Da man nun weiterhin mit mehreren Büchern arbeiten muss, anstatt, wie man es sich hätte erwarten können, alles in einem einzigen Buch vereint zu haben, wird der praktische Nutzen des Arbeitsgesetzbuchs leider eingeschränkt, so die Arbeiterkammer.

### Große Unzulänglichkeiten

Mit dem Vorentwurf einer großherzoglichen Verordnung für Ordnungs- und Disziplinvorschriften in den Sekundarschulen

kann die Arbeiterkammer sich nicht anfreunden. Der Text sei komplett unzulänglich und entspräche in einigen Fällen nicht mal dem Gesetz. Die Arbeiterkammer schlägt deshalb vor, die ganze Sache noch mal gründlich zu überarbeiten und einen neuen einheitlichen Gesamttext zu erstellen, anstatt es bei einem minimalistischen Flickwerk zu belassen.

Betreffend den Gesetzentwurf zum Weiterbildungsurlaub ist die Arbeiterkammer nicht einverstanden damit, dass nur diejenigen Arbeitnehmer, die in Luxemburg arbeiten, in den Genuss dieses Spezialurlaubes kommen. Somit sind nämlich jene ausgeschlossen, die zeitweise für ihren Betrieb im Ausland arbeiten müssen.

Ein gerechteres und allgemein gültigeres Kriterium wäre es deshalb gewesen, dass man 2 Jahre bei den Sozialversicherungen angemeldet sein muss, so die Arbeiterkammer.

Einem Arbeitnehmer, der zur Weiterbildung angemeldet ist, aber nicht hingehört und am betreffenden Tag auch nicht im Betrieb auftaucht, dürfe deshalb nicht gekündigt werden.

Die „geschuldete“ Zeit dürfe höchstens vom gesetzlichen Jahresurlaub abgezogen werden oder vom Monatslohn, so die Arbeiterkammer, die auch noch darauf hinweist, dass der Bildungsurlaub, eingeführt durch ein Gesetz von 1973, nicht vom Weiterbildungsurlaub abgezogen werden dürfe.

## Europäische Kommission dreht Rad der Zeit zurück

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich unter anderem mit einer europäischen Richtlinie über Arbeitszeitreglung und deren Abänderungsvorschlag der Kommission.

Als wichtigster Punkt im Abänderungsvorschlag der europäischen Kommission wurde die Definition von Arbeitszeit genannt.

Leider musste die Arbeiterkammer feststellen, dass hier versucht wird, das Rad der Zeit zurückzudrehen.

So wird zum Beispiel wieder in Frage gestellt, dass der Bereitschaftsdienst in den Krankenhäusern als Arbeitszeit gelten soll, wo es doch bereits einige Urteile des europäischen Gerichtshofes darüber gibt, was unter Arbeitszeit zu verstehen ist.

Kritisiert wurde auch die sogenannte Opt-Out-Möglichkeit, die es den EU-Mitgliedsländern erlaubt, die maximale wöchentliche Arbeitszeit zu missachten, wenn eine Reihe Bedingungen erfüllt sind, so z.B. wenn der Betroffene selbst einwilligt, länger zu arbeiten.

Diese Opt-Out-Möglichkeit, so die Arbeiterkammer, wäre aber nicht nur eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, sondern sie wäre auch noch ein zweifelhafter Wettbewerbsvorteil für jene Staaten, die für sich das Recht in Anspruch nehmen würden, sich nicht an die maximale wöchentliche Arbeitszeit halten zu müssen.

In dem Zusammenhang weist die Arbeiterkammer auf eine IAO-Konvention hin, welche die maximale Arbeitszeit auf 56 Stunden pro Woche festgelegt hat, dies aber ausschließlich in Betrieben, die rund um die Uhr auf Schichten arbeiten müssen.

Kritisiert wird auch, dass der Referenzzeitabschnitt nicht mehr über Kollektivvertrag geregelt wird, sondern verbindlich im Gesetzestext stehen soll, was aber laut Arbeiterkammer eine Verletzung der Autonomie der Sozialpartner darstellt.

Sollte der Vorschlag der europäischen Kommission so angenommen werden, wie er jetzt vorliegt, dann wird das jedenfalls ein großer Schritt zurück in finstere Zeiten des Proletariats sein, so die Arbeiterkammer.

### Moderate Lohnentwicklung

In einem Gutachten zur Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung in Luxemburg weist die Arbeiterkammer darauf hin, dass die Renten ähnlich wie der Mindestlohn auf Basis der realen Lohnentwicklung in den Jahren 2001 bis 2003 angepasst werden.

Weil aber besonders im Jahr 2003 die Lohnentwicklung sehr gering war, beträgt auch die Anpassung nur 2%.

Diese Feststellung, so die Arbeiterkammer, sollte eigentlich all diejenigen Lügen strafen, die immer behaupten, die Löhne in Luxemburg würden zu rasant steigen.



## Solidarität mit den Tsunami-Opfern

### OGB♦L unterstützt IBFG-Kampagne

Der OGB♦L kommt dem Aufruf des IBFG und der Global Unions nach der finanziellen Unterstützung einer Wiederaufbauinitiative und einer kanalisierten, nachhaltigen, internationalen Hilfe für die Gewerkschaften in Süd-Ost-Asien nach. Die von der OGB♦L eigenen NGO "Solidarité syndicale" gesammelten Spendengelder werden in diese Initiative einfließen, die sich prioritär mit dem Aufbau der gewerkschaftlichen Strukturen in den vom Tsunami geschädigten Gegenden und Regionen befassen wird.

Laut IBFG und Global Unions würde die Aufbringung der Geldmittel im Wesentlichen Folgendes beinhalten:

- ♦ das Sammeln von Informationen und die Bewertung des Unterstützungsbedarfs und der Hilfsmöglichkeiten für den Wiederaufbau;
- ♦ die Unterstützung der Gewerkschaften in den betroffenen Gebieten in den Bereichen Infrastruktur und Organisation;
- ♦ die Prüfung der wirksamsten Unterstützungsmöglichkeiten, einschließlich potentieller Partnerorganisationen vor allem dort, wo die Gewerkschaftsbewegung vor der Katastrophe nicht vertreten

war. Dies würde eine Zusammenarbeit mit der IAO beinhalten, die gegenwärtig die Bedürfnisse bewertet und Hilfsstrategien entwickelt;

- ♦ eine enge Zusammenarbeit mit der APRO, die auf regionaler Ebene einen Appell startet, sowie mit regionalen GUF-Strukturen; und
- ♦ einen guten Informationsaustausch über die im Rahmen der Initiative sowie durch andere relevante Gewerkschaftsaktionen geleistete Arbeit.

Der IBFG wird darüber hinaus die internationalen politischen Fragen im Zusammenhang mit der Tsunami-Hilfanstrengung aufmerksam verfolgen, auch dies in enger Zusammenarbeit mit unseren Global-Unions-Partnern. Dabei wird es vor allem darum gehen, dafür zu sorgen, dass:

- ♦ die Geberregierungen ihre Zusagen in vollem Umfang einhalten;
- ♦ die zugesagte staatliche Hilfe zusätzlich zu dem internationalen Engagement im Bereich der Entwicklungshilfe erfolgt;
- ♦ die Regierungen in den Empfängerländern, von denen einige von

zivilen Konflikten betroffen sind, für die erforderlichen Rahmenbedingungen sorgen und die Rolle der Gewerkschaften und anderer legitimer Gruppen beim Wiederaufbau respektieren; und

- ♦ die Rechte der am Wiederaufbau beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geachtet werden.

**Ein Aufruf ergeht in diesem Sinne an alle OGBL-Sektionen und Mitglieder sich an der Spendenaktion zu beteiligen (Postscheckkonto der NGO "OGB♦L Solidarité syndicale": CCP IBAN LU54 1111 0828 4810 0000).**

## Les jours fériés légaux

# Leur report quand ils tombent un samedi ou un dimanche

Ci-après nous publions le calendrier des jours fériés en 2005. Les jours fériés légaux sont le Nouvel An, le lundi de Pâques, le premier mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

1 <sup>er</sup> janvier	samedi	Nouvel An
(*)	lundi	Lundi de Carnaval
28 mars	lundi	Lundi de Pâques
1 <sup>er</sup> mai	dimanche	Premier mai
5 mai	jeudi	Ascension
16 mai	lundi	Lundi de Pentecôte
23 juin	jeudi	Célébration publique de l'anniversaire de S.A.R. le Grand-Duc
15 août	lundi	Assomption
(*)	lundi	Lendemain de la kermesse à Luxembourg
1 <sup>er</sup> novembre	mardi	Toussaint
25 décembre	dimanche	Noël
26 décembre	lundi	Lendemain de Noël

(\*) Les jours fériés d'usage sont le lundi de Carnaval et le lundi de kermesse à Luxembourg-ville

**Cette année trois de ces jours tombent sur un samedi, respectivement un dimanche. Le salarié peut-il les récupérer et quand ? Comment ces jours sont-ils payés ?**

**La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux donne les réponses.**

**1. La récupération des jours fériés tombant un dimanche** (concerne cette année les dimanches du 1<sup>er</sup> mai et de Noël)

Extrait de la loi :  
 Chapitre II. Article 3 (loi du 8 mars 2002) "(1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 (ici énumérés ci-dessus) tombe sur un dimanche, les personnes visées à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente loi ont droit à **un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.** (2) Le jour de congé compensatoire

doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière".

**2. La récupération des jours fériés tombant un samedi** (concerne cette année le samedi du Nouvel an)

Extrait de la loi :  
 Chapitre III. Article 3 (2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1) de la présente loi n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à **un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois** prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

**Nos permanences se tiennent évidemment à votre disposition pour de plus amples renseignements.**







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

## **Ciments Luxembourgeois s.a.**

### **Nouvelles CCT pour le personnel ouvrier et employé**

Le mardi 21 décembre l'OGB♦L et le LCGB ont signé les nouvelles conventions collectives de travail pour le personnel sous statut ouvrier et employé de l'industrie cimentière luxembourgeoise.

Pour mémoire, nous rappelons qu'il s'agit des entreprises InterMoselle située à Rumelange et de la Cimenterie d'Esch. Ces deux entreprises faisant partie d'un même groupe vont fusionner début 2005 pour constituer une seule entité sous l'appellation Ciments Luxembourgeois s.a.

Les points essentiels de ces conventions sont :

#### Pour le personnel sous statut ouvrier

- ♦ Durée de la convention 3 ans, du 01.01.2004 au 31.12.2006.
- ♦ Introduction partielle d'un 13<sup>ème</sup> mois :
  - en décembre 2005 paiement d'une prime de 1.000€ à chaque ouvrier.
  - en décembre 2006 paiement d'une prime de 4,8 % du salaire annuel brut.

#### Pour le personnel sous statut employé

- ♦ Durée de la convention 3 ans, du 01.01.2004 au 31.12.2006.
- ♦ Augmentation barémique :
  - 2,8 % à partir du 01.01.2005
  - 2 % de la masse salariale totale au 01.01.2006

Divers sujets de type qualitatif ont également été discutés et seront intégrés dans les textes coordonnés des deux conventions collectives.

## **Négociations chez DuPont/DTF**

### **Folie passagère ou stratégie patronale ?**

Les négociations qui ont lieu actuellement dans le cadre du renouvellement de la convention collective du personnel (1250 travailleurs sont occupés sur le site de Contern) de l'entreprise DuPont/DTF viennent d'atteindre le comble de la provocation et de l'indécence.

Ce 12 janvier, la direction locale de la multinationale, a en effet présenté ses objectifs et ses propositions pour les deux prochaines années. Nous rappelons ici qu'il s'agit d'une réponse au cahier de revendication extrêmement modéré et réaliste que les deux organisations syndicales OGB♦L et LCGB avaient soumis précédemment à la direction. L'essentiel de notre cahier résidait dans la discussion sur les modalités d'introduction d'une pension complémentaire en 2005 et d'une augmentation salariale de 1.3% en 2006. Plus modéré que ça tu meurs!!!

Nous vous présentons ci-contre une partie des revendications patronales : diminuer les salaires de base de 0.5% au 1<sup>er</sup> juillet 2005 et encore une fois de 0.5% au 1<sup>er</sup> juillet 2006. Supprimer au total 6 jours de congés et de jours fériés d'usage. Diminuer les salaires de base pour les éventuelles futures embauches de plus de 15% et instaurer ainsi une nouvelle grille salariale, etc...

En lisant les quelques lignes qui précèdent vous comprendrez encore plus facilement le sous-titre de notre article. En effet, on peut se poser des questions sur les intentions que pourrait avoir une direction d'entreprise en soumettant le plus sérieusement du monde une telle proposition lors d'une négociation de convention collective ? Folie passagère ? Lavage de cerveau ? Provocation ? Déclaration de guerre ? Ou stratégie mûrement réfléchie ?

Pour rappel, nous ne parlons pas ici d'une petite entreprise connaissant des difficultés financières, ni d'une entreprise confrontée à des problèmes structurels, encore moins d'une entreprise de

petite taille n'étant pas coutumière des règles les plus élémentaires du dialogue social.

Non, nous parlons d'une multinationale, dont le PDG a déclaré il y a quelques mois qu'une marge bénéficiaire de 10% est insuffisante et qu'il faut atteindre 18%, nous parlons d'un groupe qui annuellement brasse des milliards de bénéfices, nous parlons d'un groupe qui fait partie des plus grandes multinationales du monde et .... nous parlons d'une entreprise luxembourgeoise qui de part son attitude se fait clairement un des porteurs d'eau des lobbyistes de la Fédil (d'autres porteurs d'eau se seront sans nul doute reconnus !).

La stratégie patronale est claire, limpide et évidente. Réduire, telle une peau de chagrin, les fondements même de toute politique de négociation collective. Remettre en question les éléments de base de la composition des salaires : à savoir l'indexation automatique des salaires, les augmentations linéaires et en passant le principe du salaire minimum.

Face à une telle stratégie patronale, notre réponse est toute aussi claire et évidente : faites attention, vous êtes en train de jouer avec le feu. Nous ne pouvons répéter que ce que nous avons déjà écrit dans le dernier Actuel, à savoir que l'OGB♦L a toujours su prendre ses responsabilités lors des négociations, nous sommes toujours prêt à le faire. Nous sommes tout aussi prêt, le cas échéant, à ne pas nous laisser faire et à mobiliser le personnel pour faire valoir ses droits et nous faire entendre.

Face à l'attitude irresponsable et provocatrice de la direction de DuPont, nous avons décidé de suspendre momentanément les négociations. Une première action syndicale, à savoir une manifestation du personnel de l'entreprise est organisée le 26 janvier. D'autres actions suivront, aussi bien chez DuPont qu'ailleurs pour se terminer, pourquoi pas devant les locaux de la Fédil.

Dans le prochain numéro nous reviendrons sur la manifestation DuPont.

Jean-Claude BERNARDINI  
secrétaire central

# du nouveau dans les entreprises



## Groupe CACTUS

### Renouvellement de la convention collective des employés et des ouvriers

En date du 14 décembre 2004, les syndicats OGB♦L et LCGB d'un côté et la direction du groupe Cactus de l'autre côté ont signé la nouvelle convention collective pour les employés et les ouvriers. Après de longues et difficiles négociations, l'OGB♦L en tant que porte-parole des négociations, a pu conclure les accords suivants :

#### 1. Prime unique

Paiement d'une prime unique de 180€ avec le salaire du mois de février 2005.

#### 2. Prime de productivité

Introduction d'une prime de productivité basée sur trois éléments :

- a) Prime liée à l'ancienneté
  - 60€ entre 1-2 ans de service
  - 90€ > 2
  - 120€ > 5
  - 150€ > 10
  - 180€ > 15
  - 210€ > 20
  - 240€ > 25

- b) Prime de présence mensuelle  
La prime de présence mensuelle passera à 15€ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

- c) Bonus de non-absence  
Un bonus de non-absence de 150€ est accordé à chaque salarié(e) qui n'affiche aucune absence pendant la période de référence des 12 mois (juillet-juin), soit 100€ à chaque salarié(e) qui affiche moins de 6 jours d'absence.

La prime de productivité est payable avec le salaire du mois de juillet.

#### 3. Allocation familiale

L'allocation familiale est majorée de 4,01€ et passe à 35€ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

#### 4. Congé lié à l'ancienneté

Le congé supplémentaire accordé en fonction de l'ancienneté de service est amélioré à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 comme suit :

- 1 jour > 10 ans de service
- 2 jours > 15 ans de service
- 3 jours > 20 ans de service

#### 5. Coupure de la journée de travail

En cas de coupure de la journée de travail, la planification des horaires de travail tient compte à ce que ce temps se situe entre un minimum de 30 minutes et un maximum d'une heure.

#### 6. Congé de récréation

Toutes les demandes de congé seront traitées à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005 moyennant un formulaire pour l'ensemble du personnel Cactus. Le formulaire en question sera élaboré par des membres de la délégation permanente et les représentants du patronat.

La convention est conclue pour une durée de 36 mois, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 30 juin 2007.

## CACTUS-Gruppe

### Kollektivvertrag unterschrieben

Am 14. Dezember 2004 wurde der neue Kollektivvertrag für die Angestellten und Arbeiter der Gruppe Cactus von den Gewerkschaften OGB♦L und LCGB sowie der Direktion von Cactus unterschrieben. Nach langen und schwierigen Verhandlungen, konnten unter der Federführung des OGB♦L folgende Übereinkünfte erzielt werden:

#### 1. Einmalige Prämie

Zahlung einer einmaligen Prämie von 180€. Die Prämie wird mit dem Lohn vom Monat Februar 2005 ausbezahlt.

#### 2. Produktivitätsprämie

Einführung einer Produktivitätsprämie, basierend auf drei Elementen:

- a) Betriebszugehörigkeitsprämie
  - 60€ 1-2 Jahre Betriebszugehörigkeit
  - 90€ > 2
  - 120€ > 5
  - 150€ > 10
  - 180€ > 15
  - 210€ > 20
  - 240€ > 25

- b) Monatliche Anwesenheitsprämie  
Die monatliche Anwesenheitsprämie wird ab 1. Januar 2005 auf 15€ erhöht.

- c) Nicht-Abwesenheitsbonus  
Ein Bonus von 150€ steht jedem Beschäftigten zu, der während der Referenzperiode von 12 Monaten (Juli – Juni) nie abwesend war. Der Bonus beträgt 100€, wenn der Beschäftigte nur eine einzige Abwesenheitsperiode aufweist, die weniger als 6 Tage Arbeitsunfähigkeit beträgt.

Die Produktivitätsprämie wird mit dem Lohn vom Monat Juli ausbezahlt.

#### 3. Familienzulage

Die Familienzulage wird um 4,01€ erhöht und beträgt somit 35€ ab 1. Januar 2005.

#### 4. Zusätzlicher Urlaub, gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit

Der zusätzliche Urlaub, gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit wird ab 1. Januar 2005 erweitert:  
1 Tag > 10 Jahre Betriebszugehörigkeit  
2 Tage > 15 Jahre Betriebszugehörigkeit  
3 Tage > 20 Jahre Betriebszugehörigkeit

#### 5. Unbezahlte Unterbrechung des Arbeitstages

Im Falle einer unbezahlten Unterbrechung des Arbeitstages wird die Planung der Arbeitszeit so organisiert, dass die Unterbrechung mindestens 30 Minuten und höchstens 1 Stunde beträgt.

# du nouveau dans les entreprises

## 6. Erholungsurlaub

Alle Anfragen auf Urlaub werden ab 1. Juni 2005 anhand eines einheitlichen Formulars für die gesamte Belegschaft von Cactus getätigt. Das besagte Formular wird in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation und der Direktion ausgearbeitet.

Der Kollektivvertrag wurde für eine Dauer von 36 Monaten ausgehandelt und gilt vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2007.

### OUVERTURES PROLONGEES 2005 ...

#### ... samedis et veilles de jours fériés légaux

Pour l'année 2005, les syndicats OGB♦L et LCGB d'un côté et la clc (Confédération luxembourgeoise de commerce) de l'autre ont réaffirmé leur accord-cadre de 2004 concernant l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux.

La clc sollicitera auprès du ministre des Classes Moyennes et du Tourisme une dérogation temporaire réglant la fermeture des magasins afin de pouvoir porter l'heure de fermeture à 20.00 heures aux jours suivants :

<i>Samedi 26 mars</i>	<i>Pâques</i>
<i>Samedi 30 avril</i>	<i>Veille de la Fête du Travail</i>
<i>Mercredi 4 mai</i>	<i>Veille de l'Ascension</i>
<i>Samedi 14 mai</i>	<i>Pentecôte</i>
<i>Samedi 13 août</i>	<i>Assomption</i>
<i>Lundi 31 octobre</i>	<i>Veille de la Toussaint</i>
<i>Samedi 3 décembre</i>	<i>Fêtes de fin d'année</i>
<i>Samedi 10 décembre</i>	<i>Fêtes de fin d'année</i>
<i>Samedi 17 décembre</i>	<i>Fêtes de fin d'année</i>
<i>Samedi 7 mai</i>	<i>Jour férié en France</i>
<i>ou Samedi 1<sup>er</sup> octobre</i>	<i>Jour férié en Allemagne</i>

Cet accord prévoit diverses compensations en faveur du personnel :

- ♦ de payer aux salariés, à titre exceptionnel, une majoration sur salaire de 50% pour les heures planifiées après 18.00 heures le 30 avril 2005 ;
- ♦ de payer aux salariés concernés une majoration sur salaire de 30% pour les heures planifiées après 18.00 heures les autres jours faisant l'objet du présent accord ;

- ♦ de fermer leurs magasins à partir de 16.00 heures les 24 et 31 décembre 2005.

La clc s'est engagée à inviter tous les commerces qui profiteront de cette autorisation, de respecter l'accord-cadre conclu et d'accorder au personnel les compensations négociées.

Les entreprises Auchan Luxembourg, Cactus, Cora Concorde, Cora Foetz, Courthéoux-Match, Delhaize Luxembourg et Markant Luxembourg ont signé cet accord et vont payer aux salariés les compensations négociées.

Les syndicats OGB♦L et LCGB font un appel à toutes les entreprises de respecter et d'appliquer l'accord-cadre négocié. La reconnaissance générale de l'accord-cadre par les entreprises est une condition importante en vue d'une nouvelle édition 2006 en matière de négociation entre les partenaires sociaux.

Les syndicats constatent avec satisfaction que le nombre des ouvertures prolongées est toujours limité à 10 jours. Ils rappellent que pour tous les autres samedis et veilles de jours fériés, la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, qui limite à 18.00 heures l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux, est de vigueur.

Le salarié ne sera pas obligé de travailler au-delà de 18.00 heures plus de 5 jours sur les 10 prévus.

Les syndicats rappellent que les ouvertures prolongées sont un droit et non une obligation pour les magasins. De même, les locataires, situés dans les centres commerciaux, ont le libre choix de reporter ou non l'heure de fermeture légale aux jours prévus par l'accord-cadre.

### VERLÄNGERTE LADEN- ÖFFNUNGSZEITEN 2005

#### ... an Samstagen und an Vortagen von Feiertagen

Für 2005 haben die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB einerseits und die clc (Confédération luxembourgeoise de commerce) andererseits das Rahmen-

abkommen von 2004 betreffend die Öffnungszeiten der Geschäfte an Samstagen und an Vortagen von Feiertagen, erneut bekräftigt.

Die clc wird beim Minister für Mittelstand und Tourismus eine zeitweilige Sondergenehmigung hinsichtlich der Bestimmungen der Ladenschlusszeiten beantragen, um diese an folgenden Tagen auf 20.00 Uhr zu verlängern:

*Samstag 26. März*

*Samstag 30. April*

*Mittwoch 4. Mai*

*Samstag 14. Mai*

*Samstag 13. August*

*Montag 31. Oktober*

*Samstag 3. Dezember*

*Samstag 10. Dezember*

*Samstag 17. Dezember*

*Samstag 7. Mai*

*oder 1. Oktober*

*Ostern*

*Vorabend Tag  
der Arbeit*

*Vorabend*

*Christi-Himmelfahrt*

*Pfingsten*

*Maria-Himmelfahrt*

*Vorabend Allerheiligen*

*Jahresendverkauf*

*Jahresendverkauf*

*Jahresendverkauf*

*Feiertag Frankreich*

*Feiertag Deutschland*

Dieses Rahmenabkommen sieht verschiedene Kompensationen zu Gunsten des Personals vor :

- ♦ Zahlung, eines außergewöhnlichen Zuschlags von 50% für jede laut Arbeitsplan vorgesehene Stunde nach 18.00 Uhr am 30. April 2004.
- ♦ Zahlung eines Zuschlags von 30% an das betroffene Personal für jede laut Arbeitsplan vorgesehene Stunde nach 18.00 Uhr an allen in diesem Rahmenabkommen festgehaltenen Tagen.
- ♦ Schließung der Geschäfte am 24. und 31. Dezember 2005 um 16.00 Uhr.

Die clc hat sich verpflichtet, alle Geschäfte, die von dieser Genehmigung profitieren werden, aufzufordern, das ausgehandelte Rahmenabkommen zu respektieren und dem Personal die ausgehandelten Kompensationen zu gewähren.

Die Betriebe Auchan Luxembourg, Cactus, Cora Concorde, Cora Foetz, Courthéoux-Match, Delhaize Luxembourg und Markant Luxembourg haben das Rahmenabkommen unterzeichnet und werden die für das Personal ausgehandelten Gegenleistungen erbringen.

Die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB rufen alle Betriebe auf, das ausgehandelte Rahmenabkommen zu respektieren und umzusetzen. Die allgemeine Anerkennung des Rahmenabkommens

# du nouveau dans les entreprises

durch die Betriebe ist mit Blick auf das Jahr 2006 eine wichtige Voraussetzung für die Neuauflage von Verhandlungslösungen zwischen den Sozialpartnern.

Die Gewerkschaften stellen mit Genugtuung fest, dass die Zahl der verlängerten Öffnungszeiten weiterhin auf 10 Tage begrenzt bleibt. Sie erinnern daran, dass an allen anderen Samstagen und an Vorabenden von Feiertagen, das Gesetz vom 19. Juni 1995, das die Ladenschlusszeiten regelt und die gesetzliche Öffnungszeit auf 18.00 Uhr an Samstagen und Vorabenden von Feiertagen begrenzt, in Kraft bleibt.

Der/die Beschäftigte wird nicht verpflichtet, mehr als 5 Tage von den vorgesehenen 10 Tagen nach 18.00 Uhr zu arbeiten.

Die Gewerkschaften erinnern daran, dass die verlängerten Öffnungszeiten für die Geschäfte nicht obligatorisch sind. Dies gilt auch für die Mieter der Geschäftsgalerien in den Einkaufszentren (centres commerciaux). Sie können sich für oder gegen verlängerte Öffnungszeiten an den vorgesehenen Tagen im Rahmenabkommen entscheiden.



## Luxair Employés privés

### **Échec des négociations pour le renouvellement de la convention collective**

Les organisations syndicales OGB♦L, LCGB et SNEP composant la commission de négociation pour le renouvellement de la convention collective des employé(e)s privé(e)s se montrent surpris de la décision de la direction de Luxair qui a décidé, le 18 janvier 2005, de saisir l'Office national de conciliation et qui a, ainsi, arrêté toute continuation des négociations.

Le calcul de la prime de participation au bénéfice constitue la pierre d'achoppement

du litige. La direction de Luxair insiste à ce que cette prime soit calculée en fonction des jours et des fréquences de maladie. Selon la direction, les salariés qui se portent malade toucheraient une prime moins élevée.

Les syndicats s'opposent à ce principe. Ils ne sont pas d'accord à ce que les absences pour maladie aient une influence sur le montant de la prime de participation au bénéfice. Par cette manière, certaines catégories de salariés seraient défavorisés par rapport à leurs collègues.

Les syndicats contractants se rendent compte de la situation délicate dans laquelle Luxair se trouve actuellement. En acceptant une « ronde zéro » au niveau des salaires barémiques, ils ont montré leur bonne foi et voulaient permettre à la société de retrouver la stabilité nécessaire pour l'an 2005.

En revanche, les syndicats ont demandé d'intégrer la prime de participation au bénéfice dans la nouvelle convention collective, prime qui, jusqu'à présent, a toujours été payée sans que le facteur maladie n'ait influencé le montant.

Les syndicats déplorent la décision de la direction de Luxair et lui reproche de mener un dialogue social unilatéral.

## Luxair-Angestellte

### **Kollektivvertragsverhandlungen gescheitert**

Überrascht zeigt sich die Verhandlungskommission, bestehend aus OGB♦L, LCGB und SNEP, über die Entscheidung der Luxair-Direktion, das Schlichtungsamt mit dem Streitfall um die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten zu befassen.

Hauptstreitpunkt ist das Einführen einer Gewinnprämie, die laut Luxair-Direktion unter anderem in Funktion der erfallenen Krankentage und -perioden berechnet werden soll. So sollen, gemäss Auslegung der Luxair-Direktion, Angestellte, die krank sind, eine geringere Prämie erhalten.

Die Gewerkschaften sind mit dem Prinzip, dass Krankmeldungen die Höhe der

Prämie beeinflussen, nicht einverstanden. Für sie werden bestimmte Berufssparten benachteiligt.

Die vertragsschließenden Gewerkschaften sind sich durchaus der schwierigen Lage der Luxair bewusst und waren deshalb bereit, eine tarifliche Null-Runde zu akzeptieren, um der Firma die nötige Stabilität und Ruhe für das Jahr 2005 zu gewährleisten. Im Gegenzug verlangten die Gewerkschaften das Festigen obengenannter Gewinnprämie in den Kollektivvertrag, die bislang ausbezahlt wurde, ohne dass Krankentage den Betrag beeinflussten.

Die Gewerkschaften bedauern die Entscheidung der Luxair-Direktion und sind enttäuscht über das mangelnde Entgegenkommen des Managements.

## Luxair S.A.

### **Arbeiterkollektivvertrag unterzeichnet**

Nach langwierigen Verhandlungen, konnten die Sozialpartner den Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Luxair unterzeichnen.

Das Verhandlungsergebnis sieht folgende Schwerpunkte vor:

- ♦ 1 zusätzlicher Urlaubstag für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren;
- ♦ 1 weiterer Urlaubstag für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren;
- ♦ 2 zusätzliche Urlaubstage für alle Beschäftigte als Ersatz für die Streichung der Anwesenheitsprämie, die nicht den erwünschten Erfolg brachte;
- ♦ 1 zusätzlicher Urlaubstag als Ersatz für den zu nehmenden Urlaub in der Nebensaison;
- ♦ Einführung eines Invalidenplans, wie er bereits zugunsten der Angestellten besteht;
- ♦ bis spätestens zum 1. Juli 2005: Einführung eines freien Wochenendes nach 4 Arbeitswochen für die rund

# du nouveau dans les entreprises

800 Arbeiterinnen und Arbeiter des Cargo Centers;

- ◆ Regelung der Teilzeitarbeit;
- ◆ Regelung des unbezahlten Urlaubs („congé sans solde“);
- ◆ mehrere Textänderungen, die den Kollektivvertrag transparenter und verständlicher gestalten.

Der neue Kollektivvertrag hat eine Laufdauer von 2 Jahren. Er tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2004 in Kraft und endet am 31. Dezember 2005.

In den kommenden Wochen werden sich die Sozialpartner um die Neugestaltung der „Job-Description“ und der Gehältertablelle kümmern.



**Syndicat Services publics**

## **Ponts & Chaussées**

### **Ed. Becker, neuer Staatsarbeiterdelegierter des OGB♦L**

Am 1. März 2005 geht der bisherige «délégué permanent» der Staatsarbeiter, Ed. Biot, in Rente.

Daher wurde vor wenigen Wochen sein Nachfolger, Edmond Becker durch den OGB♦L-Nationalvorstand bestimmt, dies nachdem bereits das Syndikat «Öffentliche Dienste» den einzigen Kandidaten einstimmig zum neuen Staatsarbeiterdelegierten des OGB♦L vorgeschlagen hatte.

Edmond Becker ist 41 Jahre alt, wohnhaft in Schiffingen und als Arbeiter bei der Strassenbauverwaltung beschäftigt.



Kollege Becker bringt schon Erfahrung als Sekretär des Arbeiterausschusses, sowie Sicherheitsdelegierter der Strassenbauverwaltung mit und wird versuchen sein neues Mandat mit Verantwortungsgefühl und Engagement zu erfüllen.

Bis auf Weiteres, ist Kollege Becker erreichbar unter der Telefonnummer : 021 274 192

Es sei nochmals unterstrichen, dass der freigestellte Staatsarbeiterdelegierte, Anspruchspartner bei Problemen und Fragen, für alle beim Staat beschäftigten Arbeiter ist, insbesondere jene, die in Verwaltungen arbeiten, in denen es keinen eigenen Arbeiterausschuss gibt.

Abschließend möchten wir bereits jetzt die Gelegenheit ergreifen, dem Kollegen Ed. Biot für sein langjähriges Engagement zu danken und ihm für die Zukunft alles Gute und vor allem eine gute Gesundheit zu wünschen !



**Syndicat Transformation sur Métaux et Garages**

## **Belaton S.A.**

### **Sozialplan steht**

Aufgrund einer konjunkturbedingten rückläufigen Nachfrage sowie eines Preisverfalls im Basisprodukt (klassische Wannen und Duschwannen) muss die Firma Belaton S.A. aus Sandweiler ihre Produktion restrukturieren.

Dies bedingt, dass das bisherige 2-Schichten-System nicht mehr weitergeführt werden kann und somit auf einen 1-Schicht-Betrieb umgestellt wird. Dies bedingt den Abbau von rund 40 Arbeitsplätzen. Belaton beschäftigt zurzeit 157 Mitarbeiter.

Die Vertragsgewerkschaften OGB♦L und LCGB haben fristgerecht einen

Sozialplan ausgehandelt der folgende Punkte vorsieht:

- ◆ nach Überprüfung der Altersstruktur können einige Mitarbeiter, die die Bedingungen erfüllen, über das Instrument der „préretraite-ajustement“ abgebaut werden;
- ◆ des Weiteren ist eine Prämie von 11.000 Euro für freiwillige Abgänge vorgesehen;
- ◆ zusätzlich zu den Kündigungsfristen und kollektivvertraglichen Abgangsentschädigungen erhält jeder entlassene Mitarbeiter eine zusätzliche Abgangsentschädigung von 100 Euro pro Monat Betriebszugehörigkeit und 500 Euro pro unterhaltspflichtigem Kind.

Parallel zum Sozialplan verpflichten sich die Sozialpartner den bestehenden Kollektivvertrag, ohne zusätzliche Forderungen, über zwei Jahre weiterzuführen.

Das Ergebnis dieses Sozialplans wurde von der Belegschaft und den Vertragsgewerkschaften unter den gegebenen Umständen als korrekt bewertet.

## **Duscholux Mensdorf**

### **Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrages**

Am 21. Dezember 2004 wurde, nach sehr kurzen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Firma Duscholux in Mensdorf von OGB♦L und dem gemischten Betriebsrat einerseits, sowie der Betriebsführung andererseits, unterzeichnet.

Demnach wurde der bestehende Kollektivvertrag für die Dauer von 2 Jahren und zwar vom 1.1.2005 bis zum 31.12.2006 verlängert.

Folgende Abmachungen, welche noch beeinträchtigt durch den Sozialplan der letzten 2 Jahren sind, wurden festgehalten:

- ◆ eine allgemeine Lohnerhöhung von 1% ab dem 1. Januar 2005 sowie 1% ab dem 1. Januar 2006;

# du nouveau dans les entreprises

- ♦ eine Verbesserung betreffend der Mehrarbeit;
- ♦ Textänderungen.



## Utopia S.A.

### **Renouvellement de la convention collective de travail signée par l'OGB♦L**

La société Utopia S.A. occupe aujourd'hui une centaine de salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

C'était en 2000 que le syndicat OGB♦L avait demandé d'entrer en négociations pour élaborer une convention collective pour le personnel. C'était finalement en date du 31 mai 2002, après plus d'un an et demi de négociations, qu'une première convention collective de travail avait été signée entre la société Utopia S.A. et l'OGB♦L.

Cette 1<sup>ère</sup> convention, qui avait été signée pour une durée de 2 ans, vient maintenant d'être renouvelée et signée entre les partenaires sociaux.

Des améliorations ont pu être obtenues, notamment sur les points suivants :

- ♦ revalorisation des barèmes de salaire;
- ♦ une prime unique de 100€ a été accordée;
- ♦ augmentation du supplément pour travail de nuit à 25 %;
- ♦ 3 jours de congés basés sur l'ancienneté, à savoir à 6 ans, 10 ans et 15 ans d'ancienneté;
- ♦ 2 ouvriers se verront attribuer le statut d'employé privé.

Cette convention a été signée pour une durée de 3 ans.

Il reste à souligner que les partenaires sociaux vont demander que cette convention collective soit déclarée d'obligation générale dans le secteur de l'exploitation cinématographique.

## Soteg S.A.

### **Renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel ouvrier**

Les responsables de Soteg S.A. d'une part, et le syndicat OGB♦L d'autre part, ont conclu les négociations pour le renouvellement de la convention collective pour les ouvriers de Soteg S.A.

C'est dans un climat de dialogue social constructif que les points suivants ont pu être négociés, et cet avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2005 :

#### Augmentation linéaire des salaires

1 % au 01.01.2005  
0,75 % au 01.01.2004

#### Grille de salaire

Extension de la grille de salaire : création de deux groupes supplémentaires

- ♦ Groupe IA à partir de 45 ans : 2 % par rapport au groupe I
- ♦ Groupe IB à partir de 52 ans : 1,5 % supplémentaire

#### Prime unique

Paiement d'une prime unique de 700€ (indice actuel) au 31.12.2004

#### Congé supplémentaire

1 jour de congé supplémentaire pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise

#### Durée du contrat

2 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005



## RTL Group, CLT-UFA et BCE

### **Renouvellement de la convention collective**

Les syndicats OGB♦L (majoritaire), LCGB, ainsi que la "Fraï Lëscht" ont signé conjointement avec les directions générales des trois sociétés, le mardi 18 janvier 2005, le protocole d'accord qui servira de base pour l'élaboration du texte coordonné de la convention collective cadre de travail pour le personnel des sociétés RTL Group, CLT-UFA (programmes luxembourgeois, CUI et la radio allemande) et BCE.

Les modifications les plus remarquables concernent :

#### **A. Le personnel barémisé**

- ♦ Nouvelle structure de progression salariale qui intègre les performances financières de l'entreprise et qui, tout en maintenant le système de progression automatique de carrière (annales), clarifie et systématise les modalités de progression salariale supplémentaire par le biais de la performance individuelle.
- ♦ Le bonus (prime) 2004 sera calculé suivant les mêmes règles que celui de 2003 et sera payé en avril 2005.
- ♦ Une prime exceptionnelle en considération des résultats exceptionnels que les trois sociétés ont réalisés malgré une conjoncture économique difficile pour ce secteur; un bonus supplémentaire exceptionnel correspondant à 3,25 % du salaire annuel de base attribué en 2004 sera payé fin janvier.
- ♦ L'aménagement du temps de travail qui permet au personnel d'adopter des horaires plus flexibles pour pouvoir plus facilement prendre du temps libre pour effectuer des démarches personnelles.

## B. L'ensemble du personnel

- ♦ Le fonds social dont les différentes allocations sont remplacées par une assurance soins de santé qui prévoit une couverture très intéressante. De plus, chaque employé(e) pourra en faire bénéficier sa famille directe à des conditions financières préférentielles et, s'il le souhaite, maintenir cette assurance (à ses frais) lorsqu'il part en retraite.
- ♦ La politique de formation qui prévoit de soutenir financièrement (jusqu'à 1.000€ par salarié) les initiatives personnelles qui jusqu'à présent étaient intégralement prises en charge par le personnel.

Les négociateurs se félicitent de ce résultat qui est le fruit d'un effort de compréhension mutuelle au niveau du dialogue social. Ceci devrait permettre la mise en place d'une politique du personnel qui colle mieux aux réalités économiques et constitue par d'autres aspects de réelles avancées au plan social.

Cet accord couvrira les années 2005, 2006 et 2007.



## Dernière minute Dernière minute Dernière minute

### Licenciement collectif chez TDK

**Lors d'une réunion extraordinaire du comité mixte et des délégations du personnel ouvrier et employé, la direction de TDK a annoncé le vendredi 21 janvier qu'elle allait entamer une procédure de licenciement collectif.**

**Ce licenciement collectif concerne 220 personnes sur un effectif total de plus ou moins 730 travailleurs actuellement occupés sur le site de Bascharage. Au moment de mettre sous presse, nous ne disposons pas de détails supplémentaires et nous y reviendrons dans notre prochain numéro.**

### Vente de Newell Rubbermaid

Le 12 janvier la direction de la société Rubbermaid située sur le zoning du Haneboesch à Niedercorn a informé le comité mixte et les délégations du personnel que la multinationale américaine allait se séparer de sa division européenne active dans le marché des HP (produits ménagers). L'autre branche de produits (CP) restant quant à elle maintenue dans le groupe.

Officiellement Rubbermaid Europe sera rachetée par l'entreprise Jardin International Holding b.v., ayant son siège aux Pays Bas. Cette entreprise fait elle-même partie du groupe Keter Plastic.

Lors des réunions entre la délégation OGB♦L et la direction du site divers sujets ont été abordés : quels sont les contacts avec les divers ministères? quid des activités qui ne seront pas directement reprises par la nouvelle société? quel est le plan industriel des repreneurs? quelles perspectives d'avenir? où seront, le cas échéant, transférées géographiquement les personnes travaillant actuellement pour CP ? quels seront les critères permettant de définir quel membre du personnel sera considéré comme HP ou CP ? etc.

Autant de questions, autant de réponses vagues et évasives !!! Ce qui en soi n'est ni nouveau ni étonnant dans cette entreprise.

L'OGB♦L a demandé une entrevue avec les futurs repreneurs afin de clarifier la situation. Encore une affaire à suivre ...

Certains anges gardiens ont des ailes, d'autres des rotors :  
**Luxembourg Air Rescue**



Veuillez remplir le formulaire ci-dessous et le renvoyer par fax ou courrier à:  
 Luxembourg Air Rescue A.s.b.l. 175A rue de Cessange, L-1321 Luxembourg.  
 Fax: 40 25 63 Pour de plus amples renseignements, appelez: 48 90 06  
 Affiliation aussi sur [www.lar.lu](http://www.lar.lu)

D e m a n d e d ' a d h e s i o n

OGBL affiliation individuelle: 28,50 Euro; familiale: 57,00 Euro  
 Nom / Prénom: .....  
 Rue, no.: .....  
 Code postal, localité, : .....  
 Téléphone (privé): .....  
 Téléphone bureau ou GSM: .....  
 No. sécurité sociale ou date de naissance: .....

Epoux(se)     Partenaire (si même adresse)  
 Nom (de jeune fille) et prénom: .....  
 No. sécurité sociale ou date de naissance: .....

Enfant(s): Nom et prénom (prière de joindre un certificat de scolarisation pour enfants de plus de 18 ans)  
 1) .....date de naissance: .....  
 2) .....date de naissance: .....  
 3) .....date de naissance: .....

Ordre de domiciliation  
 Je soussigné(e) ..... autorise  
 l' OGBL (jusqu'à révocation) à débiter le montant de la cotisation  
 annuelle auprès de la banque ou des CCP: .....  
 mon compte no. (IBAN): .....

Date / Signature: .....

La LAR A.s.b.l. procure son assistance sans l'existence d'une obligation juridique quelconque, étant donné que les secours peuvent uniquement se produire dans le cadre des possibilités personnelles et techniques et suivant les moyens existants. Concernant l'exécution des missions, la LAR A.s.b.l. décide sur base de critères médicaux, sociaux et opérationnels. La LAR A.s.b.l. définit la façon et le moment d'exécution.



## CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

Il est important de communiquer vos changements d'adresse, de patron, non seulement à la commune, à l'employeur, à vos établissements financiers, au Centre commun de la Sécurité sociale (Département Affiliation), à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, mais également à votre syndicat.

Avis de changement à découper et à envoyer à l'OGB♦L, Monsieur Joël Jung - B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette  
 ou à faxer au (+352) 54 16 20

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

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

### CHANGEMENT D'ADRESSE

#### Anciennement:

Rue et numéro .....

Code postal ..... Localité .....

#### Actuellement:

Rue et numéro .....

Code postal ..... Localité .....

### CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement: .....

Actuellement: .....



## Le CLAE dresse son chapiteau à la Foire Internationale de Luxembourg – Kirchberg

L'année 2005 sera marquée par la «migration» de la plus grande vitrine interculturelle au Luxembourg. C'est en effet à la Foire Internationale de Luxembourg – FIL au Kirchberg que le Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté aura lieu. Cette 22<sup>e</sup> édition du festival et 5<sup>e</sup> Salon du Livre se tiendront les 4, 5 et 6 mars 2005.

Dès le vendredi soir à partir de 21h, la Salsa avec «Gerald y La Ritmica» des Antilles, «Vivencias» du Panama et «Osvaldo Chacon» (Cuba/Londres) illumineront la soirée. Mais avant, à 19h, une conférence débat organisée en collaboration avec le Comité pour une Paix Juste au Proche-Orient aura lieu autour de l'ouvrage collectif «L'histoire de l'autre» (Editions Liana Levi) avec Sami Adwan (Palestine) et Dan Bar On (Israël), coordinateurs de l'ouvrage.

Les journées du samedi et dimanche seront comme chaque année également bien chargées entre le 22<sup>e</sup> Festival avec ses stands associatifs, stands d'information, ses cuisines internationales (portugaise, italienne, espagnole, luxembourgeoise, capverdienne, ...), ses expositions, ses ateliers pour enfants, ainsi que son programme musical toute l'après midi sur la scène du festival (entrée libre) et le 5<sup>e</sup> Salon du Livre et des Cultures avec ses espaces du livre en plusieurs langues, ses écrivains, ses éditeurs, ses revues, ses expositions et sa lecture publique en différentes langues. Cette année, le «Don Quichotte de la Manche» de Cervantes sera l'objet d'un joyeux babillage de 14 à 19h, le 5 mars (samedi).

La nuit blanche du samedi est dédiée à la culture capverdienne avec les chanteuses Mayra Andrade (Cap Vert-France) et Lura (Cap Vert-Portugal).

La soirée se prolongera avec un bal capverdien animé par «Grace Evora et le groupe Splash».



### Le Festival, faites y un saut !

Le Luxembourg comme point de départ d'une nouvelle vie. Le Luxembourg, pour faire fi des ségrégations et exploser les frontières culturelles. Le Luxembourg, terre d'accueil où chacun veut s'accrocher à ses rêves. Le Luxembourg comme terre de bienvenue. Un sol pour tous, pour toutes les cultures. Une terre-mère patrie qui reconnaît celui qui y vient, qui y vit et qui y voit le jour. Le sol qui donne droit à ... «Le droit du sol» c'est un des thèmes de cette 22<sup>e</sup> édition du Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté qui est symbolisé par l'affiche choisie cette année pour promouvoir le Festival.

**Pour plus de renseignements sur les horaires, tarifs et lieux de prévente des tickets pour les deux soirées (vendredi et samedi), veuillez contacter le secrétariat du Clae par téléphone au 29 86 86 1 ou par email : [migrations@clae.lu](mailto:migrations@clae.lu)**

**OGB•L - LSAP STEESEL**

Samedi, le 5 février 2005 à 21h00

**BAL DE CARNAVAL**

Au Centre de loisirs à Steinsel  
Orchester: THE NEW BUTTERFLIES

**Assemblées générales 2/2005**

Echternach

Brasserie 1900  
samedi 26.02 à 18.00 heures  
Orateur : Romain Clees

Ettelbruck

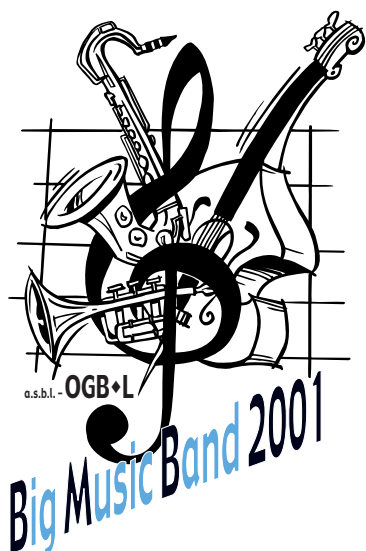
Hôtel de Ville  
samedi 26.02 à 18.00 heures  
Orateur : Léon Jenal

Differdange

Centre Omnisport - Obercorn  
samedi 26.02 à 16.00 heures  
Orateur : Jean-Claude Reding

**BMB**

Einladung zur  
Generalversammlung der  
**BMB 2001 OGB•L**



am Mittwoch, den 23. Februar  
2005 um 19.30 Uhr  
im alten "Sprützenhaus"  
in Esch/Alzette  
(Place Eglise St Joseph)

**AG Département des Immigrés**

Région Differdange/Rodange

Centre Sportif Oberkorn  
vendredi 4.02 à 20.00 heures  
Orateur : Jean-Claude Reding

Région Dudelange

Maison Syndicale  
vendredi 11.02 à 20.00 heures  
Orateur : Eduardo Dias

Région Nord

Ancienne Ecole Hôtelière  
vendredi 18.02 à 20.00 heures  
Orateur : Eduardo Dias

Région Moselle-Sûre

Café "Krunnenmecken"  
samedi 19.02 à 20.00 heures  
Orateur : Eduardo Dias

Région Esch/Rumelange

Lieu à définir  
vendredi 25.02 à 20.00 heures  
Orateur : Eduardo Dias

Région Centre

Casino de Bonnevoie  
samedi 26.02 à 20.00 heures  
Orateur : Nico Clement

**WALFER OGB•L**

**KANNER  
FUESNOMËTTEG**

Sonndeg, de 6. Februar  
ëm 14.30 Auer  
am Centre Culturel zu WALFER

**Amusement / Animatioun**

De Clown ass do

**Tombola**

Entrée:  
3€ Erwuessen - 1,50€ Kanner

**a vill Spass**

## Remise des certificats

La grande salle à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette, était bien pleine le 13 décembre 2004, lors de la remise officielle des certificats pour l'année 2004 de l'IFES-OGB♦L.

L'année 2004 a été marquée par une augmentation nette de participants

par rapport à l'année précédente. 747 hommes et 403 femmes ont été inscrites aux diverses formations offertes par cet institut.

La demande croissante de se former prouve que l'intérêt de l'OGB♦L à appuyer la culture de la

formation et tout particulièrement la formation syndicale, composante de l'apprentissage tout au long de la vie, est un des moyens les plus appropriés pour remettre à jour son savoir et pour garder sa place dans le monde du travail.

L'IFES-OGB♦L plaide pour la création d'un congé individuel de formation, un congé-formation qui, de par sa facilitation de formations, contribuera certainement au développement professionnel et personnel des salariés.



### IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L "Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"  
 Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"  
 Herausgeber für den OGB♦L : Jean-Claude Reding  
 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](mailto: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'abrégé les textes.

Chefredakteur: Chantal Boly - [chantal.boly@ogb-l.lu](mailto:chantal.boly@ogb-l.lu)  
 Koordination: Christiane Wagner - [christiane.wagner@ogb-l.lu](mailto:christiane.wagner@ogb-l.lu)  
 Layout: James Vallad - [james.vallad@ogb-l.lu](mailto:james.vallad@ogb-l.lu)  
 Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz



Renata SANTINI,  
Responsable de formation



## Ensemble assurons votre formation 2005

Pour la nouvelle période de mandat, la conceptualisation du programme de formation et les pratiques pédagogiques ont été revues sous un angle nouveau et adaptées aux besoins et attentes des nouveaux délégués du personnel et de ceux avec expérience.

La formation offerte par l'IFES OGB♦L favorise la socialisation, l'expression du participant, structure son analyse et développe les dimensions sociales des relations entre les personnes. Ainsi, les exercices pratiques sont centrés sur l'action en entreprise, le lieu où le délégué exerce son activité et les conditions des situations réelles de la vie quotidienne sont analysées et structurées.

La mise au point d'un système de formation adapté permet de pouvoir garantir aux délégués du personnel une bonne réussite dans l'exécution de leur mission durant l'exercice de leur mandat.

Le plan de formation pour le nouvel exercice 2005 se compose comme suit :

### Formation de base

Ce cycle est composé de huit (8) modules différents et les thèmes suivants sont offerts :

- ♦ La délégation du personnel
- ♦ Le comité mixte
- ♦ Le monde syndical luxembourgeois
- ♦ Santé et sécurité au travail
- ♦ Le contrat du travail
- ♦ Les incapacités de travail
- ♦ La convention collective de travail
- ♦ Le salaire ou travail

La dominante de ce cycle est l'acquisition de bases de connaissances afin que les délégués du personnel effectifs et suppléants, maîtrisent au mieux leurs missions et activités dans leur entreprise.

La formation de base constitue le profil complet de formation pour le délégué du personnel n'ayant pas d'expérience en la matière et qui souhaite se parfaire dans une spécialité déterminée, sans devoir suivre l'intégralité des huit modules.

Cette formation interactive centrée sur le participant est axée sur un volet théorique suivi de multiples exercices pratiques dans différents groupes de travail. La participation active engendre des échanges d'informations, d'opinions, des partages d'expériences et permet d'avoir une meilleure compréhension des questions qui se posent à lui en relation avec son mandat.

En général chaque session de formation est basée sur une durée de deux jours.

Aucune connaissance en la matière n'est requise. Tous les cours de base sont offerts en langue française, allemande et luxembourgeoise.

Il est à noter que des formations de niveau avancé seront offertes l'année suivante. Ces cours de perfectionnement requièrent la participation à un module complet en formation de base qui constitue un atout majeur pour la bonne compréhension.

Chaque module complet est sanctionné par un certificat de participation.

## Formation en option

Ce profil de formation, composé de 8 modules différents, constitue l'approfondissement des matières, le perfectionnement du savoir-faire ainsi que le renforcement de la culture économique, politique et sociale du délégué du personnel. Les modules thématiques se situent à des niveaux différents et sont proposés en plusieurs langues.

Cette formation s'adresse à tout intéressé voulant élargir, approfondir ses connaissances et améliorer ses techniques nécessaires dans l'accomplissement de sa fonction.

Les cours offerts en option sont :

- ◆ Le développement de la personnalité
- ◆ La gestion de conflits et égalité des chances
- ◆ L'économie et comptabilité
- ◆ L'environnement politique et européen
- ◆ Le droit
- ◆ L'Union Européenne
- ◆ Histoire syndicale
- ◆ Les technologies de l'information et de la communication

En général, chaque session de formation est basée sur une durée de deux jours.

Les cours de la formation en option sont offerts en langue française, allemande et luxembourgeoise et sont sanctionnés par un certificat de participation.

## Formation de perfectionnement

Ce cycle de perfectionnement est une formation à niveau avancé des cours de base et des cours en option et requiert la participation intégrale à un module de la formation de base.

Ces cours de formation sont offerts en langue française, allemande et luxembourgeoise et sont sanctionnés par un certificat de participation.

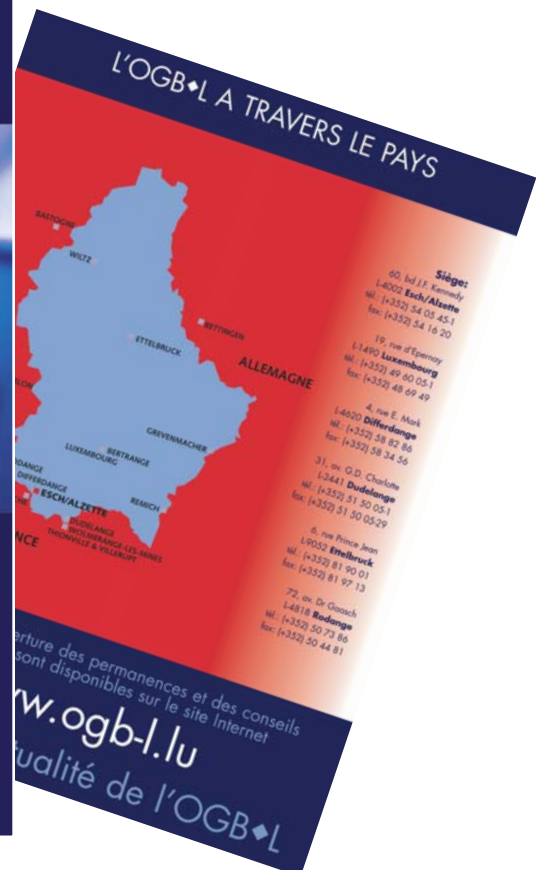
## Formation spécifique

Pour la nouvelle période de mandat 2004-2008 les formations spécifiques sont ciblées par syndicats.

Par le biais de la formation spécifique, une formation sur mesure et approche personnalisée est offerte afin de fournir au public la complémentarité nécessaire demandée.

Des programmes théoriques et pratiques sont conçus proches des attentes d'un public bien ciblé dans les différents métiers. Les cours se tiennent en langue française, allemande et luxembourgeoise.

**Demandez la nouvelle brochure de formation de l'IFES OGB♦L auprès de son secrétariat au 26 66 13-1 ou par courriel ifes@ifes.lu**



## CALENDRIER DE FORMATION DU 1<sup>er</sup> SEMESTRE 2005

### Février – mars 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5011	28 février - 1 mars	La délégation du personnel
5012	2. März - 3. März	Die Personalvertretung
5021	7 mars	Le comité mixte
5031	9 mars - 10 mars	Le monde syndical luxembourgeois
5082	10 mars - 11 mars	Santé et sécurité au travail (A,1)
5051	14 mars - 15 mars	Le contrat de travail
5111	16 mars - 17 mars	L'art de communiquer
5061	21 mars - 22 mars	Les incapacités de travail
5145	22 mars - 23 mars	Les pensions au Luxembourg
5134	24. März - 25. März	Einführung in die Sozialkonten eines Unternehmens

### Avril 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5013	11 avril - 12 avril	La délégation du personnel
5022	14. April	Der gemischte Betriebsrat
5131	13 avril - 14 avril	Niveau I Les notions fondamentales de l'économie
5032	18. April - 19. April	Die Gewerkschaftswelt in Luxemburg
5062	20. April - 21. April	Die Arbeitsunfähigkeit
5083	20 avril - 22 avril	Santé et sécurité au travail Cours de perfectionnement
5151	25 avril - 26 avril	Les cours et tribunaux luxembourgeois

## Mai 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5084	9 mai - 10 mai	Santé et sécurité au travail (B,1)
5085	11 mai - 13 mai	Santé et sécurité au travail Cours de perfectionnement
5135	12 mai - 13 mai	Introduction aux comptes sociaux d'une entreprise
5112	12 mai - 13 mai	Convaincre et s'imposer en négociation
5091	23 mai - 24 mai	Le salaire ou traitement
5182	24 mai	Introduction à l'informatique et bureautique
5143	25. Mai - 26. Mai	Die Sozialversicherung in Luxemburg
5092	25. Mai - 26. Mai	Der Lohn, das Gehalt
5124	30. Mai - 31. Mai	Chancengleichheit im Unternehmen

## Juin – juillet 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5116	2. Juni - 3. Juni	Rhetorik - Reden können
5014	6. Juni - 7. Juni	Die Personalvertretung
5121	9 juin - 10 juin	Les différentes discriminations sur le lieu de travail
5183	10 juin	Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail et le droit social
5052	13. Juni - 14. Juni	Der Arbeitsvertrag
5118	16. Juni - 17. Juni	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten
5015	27 juin - 28 juin	La délégation du personnel
5086	28 juin - 29 juin	Santé et sécurité au travail (A,2)
5071	29. Juni - 30. Juni	Der Kollektivvertrag
5087	30 juin - 1 juillet	Santé et sécurité au travail (B,2)
5126	30. Juni - 1. Juli	Konflikte lösen
5161	4 juillet - 5 juillet	L'Europe et son histoire
5072	4 juillet - 5 juillet	La convention collective de travail
5122	11 juillet - 12 juillet	La gestion de conflits



**FORMULAIRE D'INSCRIPTION**

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

Nom et prénom: .....

Date de naissance: ..... Lieu de naissance: .....

Nationalité: ..... Matricule: ..... / ..... / ..... / .....

Adresse: Rue: ..... Numéro: .....

Code postal: ..... Localité: .....

Téléphone / GSM: ..... e-mail: .....

Profession: .....

Nom de l'employeur: .....

Adresse: Rue: ..... Numéro: .....

Code postal: ..... Localité: .....

Téléphone: ..... Fax: .....

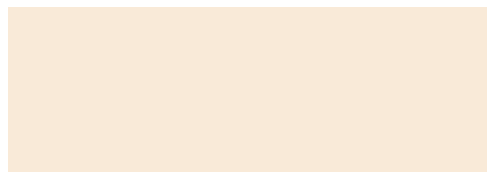
Je demande au secrétariat de l'IFES de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur:

Oui  Non

Je désire m'inscrire au séminaire suivant:

DATE	INTITULÉ DU SÉMINAIRE	RÉFÉRENCE

Lu et approuvé le, \_\_\_\_\_ Signature



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







**Jean-Claude Reding**  
Président

## Dialogue ou confrontation ? La remise en cause des acquis sociaux, poison d'une politique de réforme favorable à l'économie luxembourgeoise

Lors du dernier tour des négociations de la Tripartite en fin d'année, un premier débat sur le rapport Fontagné concernant la compétitivité du Luxembourg a eu lieu. A cette occasion, l'OGB♦L a salué que l'analyse du professeur Lionel Fontagné s'appuie sur une large définition des avantages et des faiblesses de l'économie luxembourgeoise, tout prenant en compte des critères sociaux et sociétaux et ne se limitant pas à des facteurs de coûts à court terme. Certes, le professeur n'a pu s'empêcher de s'attaquer, pour des raisons idéologiques, à l'indexation des salaires et au salaire social minimum et d'avancer des propositions si peu mûres qu'elles se sont même heurtées au rejet spontané de différents représentants du patronat, mais cela a tout de même permis de rouvrir le débat sur l'indexation des salaires.

A cet égard, on peut s'étonner de la tendance de différents milieux politiques à neutraliser, c'est-à-dire manipuler, l'indice des salaires et à jouer avec l'augmentation des impôts indirects, par exemple sur les carburants et d'autres sources d'énergie. Dans ce contexte, des considérations sur l'écologie et la politique de santé ne sont que trop volontiers mises en avant. Quant à savoir si une telle politique fiscale peut permettre d'atteindre les objectifs annoncés, si l'on n'a pas plutôt besoin de mesures législatives et quelles sont les conséquences sociales d'une augmentation systématique des impôts indirects dont l'effet sur l'indexation est en outre neutralisé, on en discute à peine. On affirme certes qu'une manipulation de l'indexation est nécessaire, mais on ne le prouve pas. Les conséquences d'une telle politique sur la situation salariale et sur les relations sociales, ainsi que les coûts découlant d'un paysage social plus conflictuel ne sont pas non plus évalués. En outre, on ne parle plus des mesures sociales compensatoires qui avaient été proposées par les initiateurs du concept d'une politique fiscale écologique.

Les représentants de l'OGB♦L ont expliqué une fois de plus pourquoi l'OGB♦L refuse une neutralisation de l'indice pour des augmentations de prix liées à la politique fiscale. Reste à espérer que le débat sur l'avenir

de l'économie luxembourgeoise ne sera pas hypothéqué par de telles questions. Le rapport du professeur Fontagné montre que la situation économique du Luxembourg est bonne d'un point de vue structurel, que l'économie luxembourgeoise est toujours attractive, mais qu'il est important de s'adapter aux nouvelles conditions cadres d'un environnement économique mondialisé. A cet égard, le professeur Fontagné souligne l'importance de la formation continue et professionnelle, de la recherche et de la politique d'enseignement supérieur. Il part du principe que l'on ne peut garantir des normes sociales élevées que par une politique économique axée sur la qualité, des produits et services de valeur et une productivité importante. Une telle politique économique suppose une bonne qualification des travailleurs à tous les niveaux et dans tous les domaines. De nombreuses études indiquent que le Luxembourg, pour ne pas rester à la traîne, doit faire des efforts dans ce domaine, car trop de personnes ne disposent que de qualifications de base qui ne suffisent malheureusement plus.

Tout ceci vient confirmer la revendication de l'OGB♦L relative à une politique d'éducation créant l'égalité des chances, combattant les inégalités sociales et permettant à un maximum de jeunes d'obtenir les meilleures qualifications possibles. Ainsi, l'importance de la formation continue est encore mise en avant, tout comme la nécessité d'une politique d'enseignement supérieur cohérente.

### Renouveler et améliorer le statut du salarié pour combattre le chômage

Début janvier s'est tenue une réunion du Comité permanent pour l'emploi. Le chômage, et notamment le chômage de longue durée, augmentent. Ce sont surtout les travailleurs de 50 ans et plus qui sont concernés, mais désormais, les chômeurs de 40 ans connaissent eux aussi des difficultés à retrouver rapidement du travail. Pour les jeunes, les qualifications professionnelles et la carrière scolaire jouent un rôle important. On sait aussi qu'aujourd'hui, la sup-

pression d'emplois est étroitement liée aux restructurations et aux fusions. C'est pour cela que des initiatives législatives s'imposent pour mieux protéger les travailleurs et leur statut. La capacité d'innovation est à l'ordre du jour. Dans les domaines du droit du travail et du droit social, de nouvelles voies doivent être explorées afin que les restructurations ne soient pas toujours synonymes de chômage ou de départ forcé à la retraite. Sans la sécurité sociale et professionnelle, la flexibilité et la mobilité se réalisent au dépens des salariés et sont par conséquent rejetées. Si la flexibilité et la mobilité sont désormais des nécessités économiques, le statut du salarié doit être renouvelé et amélioré.

### Un jeu dangereux

Au Luxembourg aussi, le mépris des aspects sociaux affiché par les chantres de la mondialisation de l'économie gagne malheureusement de plus en plus de terrain. Au sein de nombreuses directions, la priorité est le profit à court terme. Ce phénomène empoisonne depuis longtemps les relations sociales au sein du secteur financier et s'est également reflété dans les négociations des conventions collectives, qui ont été conflictuelles. Cette situation semble désormais toucher également le secteur de l'industrie. De façon systématique, on tente de remettre en question les acquis sociaux. En brandissant la menace de la délocalisation de la production dans des pays à bas salaires, on veut imposer des réductions de salaires et l'allongement du temps de travail. La véritable situation de l'entreprise ne joue plus aucun rôle.

Les idéologues et incendiaires du système social sont à l'œuvre. Au cours des semaines à venir, les syndicats industriels de l'OGB♦L se consulteront donc pour mettre sur pied une contre-stratégie coordonnée.

D'autres conflits sont à prévoir. Ces phénomènes pèsent lourdement sur les discussions constructives au niveau national, aussi bien dans les débats bilatéraux qu'au sein de la Tripartite.

# charte mondiale

## Charte mondiale des femmes pour l'humanité

Les déléguées de la Marche mondiale des femmes, réunies à Kigali (Rwanda), ont adopté le 10 décembre 2004, lors de la 5<sup>e</sup> rencontre internationale, la Charte mondiale des femmes pour l'humanité.

### Quels sont les énoncés de la Charte mondiale pour l'humanité ?

La Charte mondiale des femmes pour l'humanité propose de construire un monde où l'exploitation, l'oppression, l'intolérance et les exclusions n'existent plus, où l'intégrité, la diversité, les droits et libertés de toutes et de tous sont respectés. Ce monde est basé sur l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix. Par cette charte et les actions à venir, la Marche mondiale des femmes réaffirme qu'un autre monde est possible, un monde rempli d'espoir, de vie, où il fait bon vivre et elle déclare l'amour des femmes à ce monde, à sa diversité et à sa beauté.

La Charte comprend 31 affirmations qui décrivent les principes essentiels de base pour construire ce monde. Elle se fonde sur les valeurs d'égalité, de liberté, de solidarité, de justice et de paix.

Elle appelle les femmes et les hommes et tous les peuples et groupes opprimés du monde à proclamer individuellement et collectivement leur pouvoir à transformer le monde et à modifier radicalement les rapports qui les unissent pour développer des relations basées sur l'égalité, la paix, la liberté, la solidarité, la justice.

La Charte appelle tous les mouvements sociaux et toutes les forces de la société à agir pour que les valeurs défendues dans cette Charte soient effectivement mises en œuvre et pour que les pouvoirs politiques prennent les mesures nécessaires à leur application.

Elle invite à l'action pour changer le monde.

Entre le 8 mars 2005 et le 17 octobre 2005, se déroulera le relais de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité. Les femmes se passeront la Charte de pays en pays, organisant des actions à cette occasion.

### Qu'est-ce que la Marche mondiale des femmes ?

La Marche mondiale des femmes identifie le patriarcat comme le système d'oppression des femmes et le capitalisme comme le système d'exploitation d'une immense majorité de femmes et d'hommes par une minorité.

La Marche mondiale des femmes est un mouvement composé de groupes de femmes de diverses origines ethniques, culturelles, religieuses, politiques, de classe, d'âge, d'orientation sexuelle. Au lieu de séparer, cette diversité unit dans une solidarité plus globale.

### Préambule

Nous, les femmes, marchons depuis longtemps pour dénoncer et exiger la fin de l'oppression que nous vivons en tant que femmes, pour dire que la domination, l'exploitation, l'égoïsme et la recherche effrénée du profit menant aux injustices, aux guerres, aux conquêtes et aux violences ont une fin. De nos luttes féministes, de celles qu'ont menées nos aïeules sur tous les continents, sont nés de nouveaux espaces de liberté, pour nous-mêmes, pour nos filles, pour nos fils et pour toutes les petites filles et tous les petits garçons, qui, après nous, fouleront ce sol. Nous bâtissons un monde où la diversité est un atout et où tant l'individualité que la collectivité sont sources de richesse, où les échanges fleurissent sans contraintes, où les paroles, les chants et les rêves bourgeonnent. Ce monde considère la personne humaine comme une des richesses les plus précieuses. Il y règne l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix. Ce monde, nous avons la force de le créer.

Lire toute la charte et toutes les informations sur la Marche mondiale des femmes pour l'humanité sur [www.marchemondiale.org](http://www.marchemondiale.org)



# Chienne de Vie



## DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE LA TAXE DE 15 % : TRES FORTE MOBILISATION DES FRONTALIERS FRANÇAIS !

Comme demandé dans notre précédente édition, les travailleurs frontaliers ont saisi leur compagnie d'assurance respective sur base de la lettre publiée dans le dernier "AKTUEL" en vue de récupérer la taxe de 15 % sur les contrats d'assurance en matière de circulation de véhicules terrestres à moteur.

Cette demande concerne les années 2002 et 2003.

Devant cette mobilisation très importante des travailleurs frontaliers, les compagnies d'assurance, ayant été submergées de demandes, n'ont pas tardé à réagir.

Certaines de ces compagnies ne comprennent pas le sens de cette démarche et ont oublié comme par enchantement que la loi de du 21.12.2001 avait supprimé le remboursement de cette cotisation aux travailleurs frontaliers.

Il y a des agences d'assurance qui ont transmis tous ces courriers à leur siège social en lui demandant les suites à réserver.

D'autres compagnies ont répondu défavorablement en invoquant la loi du 21.12.2001.

Et certaines autres invoquent qu'ils ne sont que "collecteurs" de cette contribution et que c'est à l'État français de nous rembourser.

Il est vrai que cette contribution avant 2002 était remboursée par l'État aux compagnies d'assurance qui, elles, rétrocédaient ensuite aux frontaliers.

C'est pourquoi, parallèlement à cette démarche, nous avons saisi le ministre français de l'Economie et des Finances début janvier 2005 en lui rappelant que la législation française avait été transgressée pour les années 2002 et 2003 sur base de la position de la Commission européenne et lui avons demandé de rétrocéder la taxe de 15 % pour les années en question aux compagnies d'assurance afin que celles-ci puissent ensuite procéder au remboursement.

Nous attendons donc également la position du gouvernement français sur ce dossier.

Frontaliers français, si vous ne l'avez pas encore fait, réclamez le remboursement de cette contribution pour les années 2002 et 2003 auprès de votre compagnie d'assurance et faites-nous parvenir copie de votre demande à la section des

frontaliers français de l'OGB♦L, 64 rue Maréchal Foch, B.P.41 à 57 390 Audun-le-Tiche.

PAS DE CADEAU !

Les dispositions communautaires en matière de sécurité sociale doivent être respectées pour les années 2002 et 2003.

Il est clair que si le gouvernement français ne devait pas respecter les règlements communautaires dans ce cas de figure, un contentieux de masse devra être engagé.

A noter également que le Comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle à Sarreguemines, qui compte plus de 7.000 adhérents, a entamé les mêmes démarches que l'OGB♦L sur ce dossier.

Vous comprenez pourquoi les compagnies d'assurance qui se trouvent entre le marteau et l'enclume, (et le marteau c'est nous), deviennent nerveuses !

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*



# **Bericht der deutschen Grenzgänger-Sektion über Infoveranstaltungen im Jahr 2004**



Die OGB♦L-Sektion Deutsche Grenzgänger hat eine Mitgliederzahl von über 2500 erreicht. Daher wird der Informationsbedarf immer größer. In drei Generalversammlungen konnte die Sektion mehr als 300 Mitglieder begrüßen, die wir über unsere Arbeit bestmöglichst informiert haben.

Die Sektion bietet ihren Mitgliedern und allen Grenzgängern einen Infodienst über die soziale Gesetzgebung und den Arbeitsmarkt in Luxemburg an. Dieser Infodienst wird durch den DGB Trier und den OGB♦L mit seinen Eures-Beratern unterstützt und ausgebaut.

Im Jahr 2004 fanden des Weiteren vier Info-Veranstaltungen über das Steuerrecht und das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Luxemburg und Deutschland statt. An diesen Veranstaltungen, welche in verschiedenen Orten stattfanden, konnten alle Grenzgänger teilnehmen. Daher konnten wir fast 400 Grenzgänger informieren und ihnen bei den Steuererklärungen helfen.

Durch Druck der Gewerkschaft beim Gesetzgeber, wurde ein Recht auf eine Lohnsteuerrückerstattung für die Grenzgänger erreicht. Da bei vielen Grenzgängern dieses Recht nicht bekannt ist, wird es von vielen nicht in Anspruch genommen.

Die OGB♦L-Sektion Deutsche Grenzgänger hat sich zur Aufgabe gemacht, die Grenzgänger ausgiebig über ihre Rechte aufzuklären und zu informieren.

Der OGB♦L ist die größte Gewerkschaft in Luxemburg und die Gewerkschaft, die die Grenzgänger in Sachen Benachteiligungen gegenüber dem Gesetz und den Arbeitgebern verteidigt. In einer Zeit, wo soziale Errungenschaften verteidigt werden müssen, brauchen wir eine starke Gewerkschaft wie den OGB♦L.

Die Zahl der Grenzgänger und der Mitglieder in unserer Sektion wächst ständig.

Hiermit rufe ich alle Grenzgänger auf, mit Ihren Kollegen und Kolleginnen am Arbeitsplatz über die Wichtigkeit

einer Gewerkschaft zu diskutieren, da eine Gewerkschaft nur so stark ist, wie ihre Mitgliederzahl.

Wir Grenzgänger bekommen nichts umsonst, das hat die Vergangenheit leider schon viel zu oft gezeigt. Wir setzen uns schon seit 30 Jahren für die Belange und Rechte der Grenzgänger ein. Alle Arbeitnehmer sind vor dem Gesetz gleich und für dieses Recht muss manchmal gekämpft werden.

Wolfgang Schnarrbach  
Präsident

## **Generalversammlungen**

### **Sektion Deutsche Grenzgänger Regionalverband Norden**

#### **an der B 51**

**Raststätte Meilbrück**

**12. Februar - 16.00 Uhr**

Referent : **Hubert Hollerich**

#### **Orscholz**

**Hotel zur Saarschleife**

**19. Februar - 19.30 Uhr**

Referent : **Romain Daubenfeld**

#### **Irrel**

**Hotel Koch-Schilt**

**26. Februar - 19.30 Uhr**

Referent : **Romain Daubenfeld**

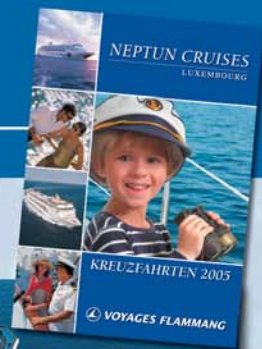
#### **Mettendorf**

**Hotel Kickert**

**5. März - 19.30 Uhr**

Referent : **Jean-Claude Reding**

# Kreuzfahrten 2005



## SEEREISEN

### 20. Päischtcroisière

an Bord der COSTA MEDITERRANEA \*\*\*\*+

vom 15.05. - 22.05.2005

Italien - Griechenland  
Türkei - Montenegro

\*Frühbucherpreis bis 31.01.05

8 Tage ab  
**1.199 €**\*/Person  
Kinder **245 €**\*



### 22. Croisière mat der «LA LUXEMBOURGEOISE»

an Bord der ATHENA \*\*\*\*

vom 01.10 bis 15.10.2005

Monaco - Italien  
Griechenland - Zypern  
Ägypten - Libyen - Malta

15 Tage ab  
**1.990 €** /Person  
(Trinkgelder inklusive)

Exklusiv für alle Kunden und Mitarbeiter von «La Luxembourgeoise»

## FLUSSREISEN

### Erlebnis Donau

an Bord der neuen AMADEUS ROYAL \*\*\*\*\*

vom 26.06. - 01.07.2005

Passau - Wien - Budapest  
Donauknie - Wachau  
Passau

6 Tage ab  
**885 €** /Person  
(Ausflüge inklusive)



### Peking & Xian, Jangtze-Fluss- kreuzfahrt, Shanghai

an Bord der VIKING CENTURY STAR \*\*\*\*

vom 16.08. bis 01.09.2005

17 Tage ab  
**3.946 €** /Person  
(Alle Ausflüge und  
Trinkgelder inklusive)

Alle Preise beinhalten die Hin- und Rückreise zum/vom Ausgangspunkt der Kreuzfahrt, die luxemburgische Reisebegleitung sowie die Vollpension an Bord der Schiffe.

**Voyages ATOL**



**VOYAGES FLAMMANG**

1, rue du Commerce ● L-3450 Dudelange ● Tel.: 52 52 80 ● Fax: 52 52 88 ● e-mail: dudelange@flammang.lu

# LE MOT MYSTÉRIEUX

MÉDUSE	▼	JEUNE TÊTU	▼	PAS AILLEURS	▼	EXCEPTÉ	▼	ÉTENDUE DE DUNES
COMBATIVITÉ		IMITERA LE DINDON		BOISSON		LÉMURIEN		
1					6			
BOTTER	▶							
CINÉASTE ITALIEN								
	▶				SORTE	4	VILLE D'ALLEMAGNE	
PETIT COURS	▶	9	REMARQUABLE	10	▼		▼	CÉLÈBRE PHYSICIEN
DONNE UN ACCENT			MESURE CHINOISE					
	▶		▼					▼
COUCHA	▶					NOTE	▶	
VILLE DU BRÉSIL						RANÇONNA		
	▶	3	ÉCRIVAIN NORVÉGIEN	▶		▼	8	
			CORÉOGES					
AVENTURIERS	▶	5	▼					
CERVEAU								
	▶			TITANE	7		RAYON	
				CONJONCTION				
BONIMENTAI	ÉPOQUE	▶	2	▼		GUISE	▶	▼
	CHAMPION					BRANCHÉ		
	▶					▼		
PIÈCE ÉTANCHE	▶				PETIT	▶		

## A gagner:

1<sup>er</sup> prix : 1 grand barbecue électrique

2<sup>e</sup> prix : 1 petit barbecue électrique

3<sup>e</sup> 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 février 2005 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/60 © HACHEL INT

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

10-11/2004 - Solution : LIBERTAIRE

# 8

ERREURS  
FEHLER  
DIFFERENCES  
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encontre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche ?



Zoller Fernand, Arlon (B), 1<sup>er</sup> prix  
Maffei-Lotti Patricia, A. le Roman (F), 2<sup>e</sup> prix  
Simoes Marta Carlos, Capellen (L), 3<sup>e</sup> prix

# KREUZWORTRÄTSEL

Feuerkatastrophe	kaufm.: Ankauf	▼	Auftraggeber eines Anwalts	Gebetbuch	Vorname des Sängers Kollo	Wohlfahrtsorgan. (Abk.)	Nasensjucker	▼	Rufname des Komikers Arent	▼	überlegen, grübeln	Anteilschein	▼	Vorfahr
▶	▼		▶	▼	▼	▼	▼		Heidekraut	▶			1	▼
Fremdwortteil: zwei	▶		fürstl. Reglungssitz	▶							9	Einbaum		
im Vorübergehen	▶				3				Zeichen in Psalmen			persönl. Geheimzahl (Abk.)	▶	
▶						Verhalten			Fortsetzungsreihe	▶	6			Gletschergeröllablage
Gauner		5	Zone hohen Luftdrucks		nicht für	▶		11				ehem. hoher orient. Beamter		männlicher franz. Artikel
Porzellanverzierung		hochheben	▶					10	große Anzahl			Ballspiel zu Pferd	▶	
▶					unanastbar		Firmenleiter	▶						
die Frau nebenan	türk.-armen. Ruinenstadt	▼	Rufname von Guevara † 1967	▶	Teil einer Filmszene	▶			germanische Gottheit	▶			4	Halbton unter d
▶	▼	▼	▼						Initialen des Malers Renoir	▼	franz., latein.: und			lateinische Vorsilbe: weg
widerwärtig			Spitzname Lincolns	▶			Müdigkeitsausdruck	▶					8	
▶					ein Geschirrtel	▶								
						2								

DEIKE-PRESS-1512-27

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Die Buchstaben der Felder I bis II 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. Februar 2005 an:

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

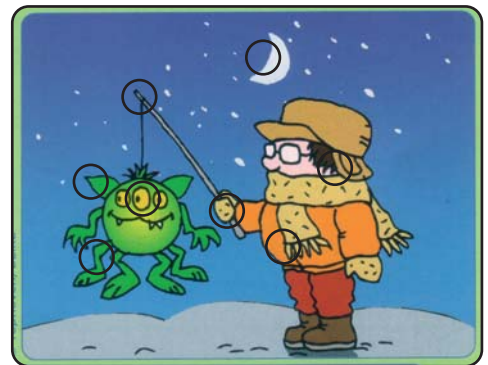
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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



10-11/2004 Lösung Kreuzworträtsel: PORTRAET

**Blaschette Andrée, Lamadelaine**  
**Jungers Nico, Beggen**  
**Galli Marcello, Esch/Alzette**

**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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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'Eprenay  
Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - [regionale.luxembourg@ogb-l.lu](mailto:regionale.luxembourg@ogb-l.lu)  
Responsables : Jeff Medvescek, Viviane Jeblick,  
Anne-Marie Bohr, Eduardo Dias  
Mardi, jeudi : 9.00 - 12.00 / 14.00 - 17.30 hrs  
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](mailto: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 43

## 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 - 16.00  
**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'Eprenay - 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](mailto:acal@ogb-l.lu)

 **SBA SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES**  
L-1490 Luxembourg - 19, rue d'Eprenay  
Tél.: 26 49 69-0 - Fax: 26 49 69-433 - [ogblsba@pt.lu](mailto: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](mailto: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<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> 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](mailto:W.Schnarrbach@t-online.de)