



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - März 2005 - N°3



**Innovativ vorgehen
und um jeden
Arbeitsplatz
kämpfen**



*Egalité entre femmes et hommes
dans l'emploi (page 21)*

Sommaire

Inhalt

- 3  **Editorial**
Ohne sozialen Fortschritt ist die Lissabon-Strategie zum Scheitern verurteilt
- 6  **OGB♦L-Nationalvorstand**
Konkrete Vorschläge zum Arbeitsplatzertand
- 8  **Traité constitutionnel - Verfassungsvertrag**
Résolution / Resolution
- 11  **Quadripartite**
Il reste du pain sur la planche
- 13  **Convergence de vues**
Entrevue de l'OGB♦L avec les partis politiques
- 15  **L'OGB♦L écrit au Gouvernement**
Journée officielle de commémoration des victimes du travail
- 16  **Internationaler Frauentag 2005**
Der OGB♦L setzt sich für die Gleichstellung im Arbeitsleben ein
- 29  **Neues aus den Betrieben**
(e.a. TDK, Lampebank, ...)



Jean-Claude Reding
Präsident

Ohne sozialen Fortschritt ist die Lissabon-Strategie zum Scheitern verurteilt!

Die politische Aktualität wird zurzeit von der Debatte über die so genannte Lissabon-Strategie beherrscht. Hinter diesem Begriff versteckt sich eine wichtige Zukunftsdebatte. Es geht um die Zukunft unseres Sozialmodells, es geht um die Rolle der Europäischen Union in einer globalisierten Welt, es geht um die Ausrichtung unserer Wirtschaftspolitik, um die Frage der Vollbeschäftigung, um die Frage des Respekts unserer Umwelt in der Ausrichtung der Wirtschaftspolitik. Die Vorlagen der europäischen Kommission zu diesen Fragen werden vom Europäischen Gewerkschaftsbund, vom Europäischen Umweltbüro und von der europäischen Sozialplattform in einer gemeinsamen Stellungnahme kritisiert. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der EU (das Äquivalent des luxemburgischen Wirtschafts- und Sozialrats) spricht sich in einer Stellungnahme fast einstimmig für eine fundamentale Änderung der europäischen Wirtschaftspolitik aus.

Gleichzeitig verhärten sich die Fronten in den sozialen Auseinandersetzungen in vielen Ländern. Die rezenten Streiks und Manifestationen in Frankreich sind ein Beispiel. Hunderttausende von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Dienst und dem privaten Sektor der Wirtschaft haben gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitszeiten und für den Erhalt der Kaufkraft gestreikt und demonstriert. Eine grundlegende Änderung der Politik in Europa ist notwendig. Wenn Vollbeschäftigung, soziale Sicherheit, soziale Gerechtigkeit, der Schutz unserer natürlichen Umwelt Vorrang vor dem Profit haben, dann brauchen sich unsere Politiker keine Sorgen mehr über den Ausgang von Volksabstimmungen über eine europäische Verfassung zu machen.

Mut zur Innovation und zur Flexibilität

In Luxemburg stellen wir fest, dass die Arbeitgeberorganisationen den Lohnindex und den Mindestlohn dauernd in Frage stellen. Die Leistungen der Krankenkassen und die Pensionen werden ebenfalls in Frage gestellt. Die Kollektivvertragsverhandlungen sind trotz guter Resultate zunehmend schwieriger und der Rückgriff auf Massenentlassungen verbreitet sich wenn restrukturiert wird. Am Beispiel der TDK hat der OGB♦L aufgezeigt, dass Alternativen möglich sind. Positive Lösungen fordern aber von den Betrieben und den Verbandsfunktionären der Wirtschaft den Mut zur Innovation und zur Flexibilität, den sie immer wieder von den Arbeitnehmern einfordern. Genau hier hapert es aber:

Das luxemburgische Sozialmodell, das auf der Solidarität, dem Mut zu innovativen Sozialmodellen, der Mitbestimmung, einer kontinuierlichen Beteiligung der aktiven und pensionierten Arbeitnehmer am Resultat des Wirtschaftswachstums und auf einer guten sozialen Absicherung bei Krankheit, Unfall und Invalidität beruht, wird zunehmend angegriffen. Der OGB♦L setzt sich gegen diese Tendenzen zur Wehr; in Luxemburg, in Europa. Widerstand bringt Erfolg, wie der Kampf gegen die Bolkestein-Direktive zeigt. Auch wenn der Kampf noch nicht gewonnen ist, zeigen aber die Rückzugsgefechte der Kommission, dass die gewerkschaftlichen Aktionen sich lohnen.

Auf nationaler Ebene fordert der OGB♦L, dass die dauernden Angriffe auf die sozialen Errungenschaften, auf unser Sozialmodell eingestellt werden. Seitens der Politik ist eine klare Sprache gefordert. Wir sollten endlich unsere ganze Energie auf die wirklichen Zukunftsfragen konzentrieren. Wir müssen dafür sorgen, dass wir jedem das verfassungsmäßige Recht auf Arbeit auch wirklich garantieren. Begriffe wie strukturelle Arbeitslosigkeit dürfen nicht zu einer entschuldigenden Floskel entarten. Arbeitslosigkeit ist kein wirtschaftliches Naturgesetz, sondern das Resultat einer schlecht funktionierenden Wirtschaft, von Dysfunktionen. Wir müssen dafür sorgen, dass Restrukturierungen nicht auf Kosten der Arbeitnehmer durchgeführt werden, dass die legitimen Forderungen nach sicheren Arbeitsverhältnissen auch in einer flexiblen Betriebs- und Wirtschaftsorganisation berücksichtigt werden. Wir müssen dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden, der Vorrang von Sicherheit und Gesundheit anerkannt wird und als Chance auch für Produktivität und Kompetitivität begriffen wird. Wir müssen dafür sorgen, dass Bildung, Ausbildung und Weiterbildung verbessert und jedem garantiert werden. Chancengleichheit muss ein tragendes Element in diesem Bereich werden.

Der OGB♦L wird diese Zielsetzungen in den anstehenden Diskussionen in der Tripartite, aber auch auf allen anderen Ebenen, in den Diskussionen mit den Arbeitgeberorganisationen und in den betrieblichen Auseinandersetzungen offensiv verteidigen.

Der OGB♦L ist dialogbereit, wir scheuen aber die Auseinandersetzung, den Konflikt nicht.





Jean-Claude Reding
Président

Sans le progrès social, la stratégie de Lisbonne est vouée à l'échec !

Pour l'instant, l'actualité politique est dominée par le débat sur la stratégie de Lisbonne. Derrière cette expression se cache un important débat sur l'avenir: Il en va en effet de l'avenir de notre modèle social, il en va du rôle de l'Union européenne dans un monde globalisé, il en va de l'orientation de notre politique économique, du plein emploi, du respect de notre environnement dans l'orientation de la politique économique. Les projets de la Commission européenne concernant ces questions sont critiqués dans une prise de position commune de la Confédération européenne des syndicats, du Bureau européen de l'environnement et de la plate-forme sociale. Le Comité économique et social européen (l'équivalent du Conseil économique et social luxembourgeois) se prononce dans un avis quasi unanimement pour un changement fondamental de la politique économique européenne.

En même temps, les fronts dans les conflits sociaux se durcissent dans beaucoup de pays européens. Les récentes grèves et manifestations en France en sont un exemple. Des centaines de milliers de salariés du secteur public et du secteur privé de l'économie ont fait la grève et ont manifesté pour s'opposer à une détérioration de leur temps de travail et pour réclamer le maintien de leur pouvoir d'achat. Un changement fondamental de la politique s'impose en Europe. Si le plein emploi, la sécurité sociale, l'équité sociale, la protection de notre environnement naturel étaient des priorités, nos politiciens n'auraient pas à se soucier du résultat des référendums sur la Constitution européenne.

Oser dire oui à l'innovation et à la flexibilisation

Au Luxembourg, nous constatons que les organisations patronales mettent sans cesse en question l'indexation des salaires et le salaire minimum. Les prestations des caisses de maladies et les pensions sont également mises en doute. Malgré de bons résultats financiers, les négociations de conventions collectives deviennent de plus en plus difficiles et le recours à des licenciements collectifs en cas de restructurations se généralise. A l'exemple de TDK, l'OGB♦L a démontré que des alternatives existent pourtant. Pour arriver à des solutions positives, les fonctionnaires des fédérations patronales et les entreprises sont sollicités de faire preuve du même courage pour accepter cette innovation et cette flexibilisation qu'ils exigent toujours des salariés. Mais cela ne semble pas être leur fort.

Le modèle social luxembourgeois basé sur la solidarité, le courage de mettre en place des modèles sociaux innovateurs, la cogestion, une participation continue des salariés actifs et pensionnés aux résultats de la croissance économique et sur une bonne protection sociale en cas de maladie, d'accident et d'invalidité, est attaqué de plus en plus fréquemment. L'OGB♦L se bat contre ces tendances, au Luxembourg, en Europe. Et l'opposition porte ses fruits, comme le montre la lutte contre la directive Bolkestein. Même si la bataille n'est pas encore gagnée, la marche arrière de la Commission prouve que les actions syndicales valent la peine.

Sur le plan national, l'OGB♦L exige que les attaques permanentes contre les acquis sociaux, contre notre modèle social, cessent définitivement. Il est temps que la politique s'exprime sans équivoque. Nous devons enfin mobiliser toute notre énergie pour nous concentrer sur les véritables questions d'avenir: Nous devons veiller à ce que le droit au travail tel qu'ancré dans la constitution soit vraiment garanti. Des expressions telles que "chômage structurel" ne doivent pas servir d'excuse futile. En effet, le chômage n'est pas une loi de la nature, mais le résultat d'une économie qui fonctionne mal, qui est en dysfonction donc. Nous devons veiller à ce que les restructurations ne soient pas effectuées sur le dos des salariés, que les revendications légitimes en faveur d'emplois sûrs soient respectées également dans une organisation flexible des entreprises et de l'économie. Nous devons veiller à ce que les conditions de travail soient améliorées, que la sécurité et la santé soient reconnues comme priorités et comme chance également pour la productivité et la compétitivité. Nous devons veiller à ce que l'éducation, la formation et la formation continue soient améliorées et garanties pour tout le monde. L'égalité des chances doit devenir un des piliers principaux dans ce domaine.

L'OGB♦L défendra offensivement ces objectifs dans les prochaines discussions de la Tripartite, mais aussi à tous les autres niveaux, lors des discussions avec les organisations patronales et lors des conflits dans les entreprises.

L'OGB♦L est ouvert au dialogue ; cependant nous ne craignons ni la confrontation, ni le conflit.



OGB♦L-Nationalvorstand im März

Konkrete Vorschläge zum Arbeitsplatzerhalt und europäische Themen im Mittelpunkt

Die Beschäftigungspolitik, die Analyse der aktuellen wirtschaftlichen Lage Luxemburgs im Zusammenhang mit der Wettbewerbsdebatte, die Krankenkassenquadrupartite, die Verabschiedung einer Resolution des OGB♦L zur europäischen Verfassung und das diesbezügliche Referendum, die Verabschiedung einer Entschliessung des OGB♦L zum internationalen Frauentag betreffend die Gleichstellung der Frauen im Arbeitsleben waren die Schwerpunktthemen mit denen sich die 135 stimmberechtigten Mitglieder des OGB♦L-Nationalvorstands Anfang März beschäftigten. Die Resolution über die EU-Verfassung wurde mit 123 Ja-Stimmen bei 4 Gegenstimmen und 4 Enthaltungen angenommen, die Resolution zur Frauengleichstellung wurde einstimmig verabschiedet.

Ja zum europäischen Verfassungsvertrag, aber...

Nach eingehender Analyse stellt der OGB♦L fest, dass der Verfassungsvertrag, trotz aller Unzulänglichkeiten, in der aktuellen Situation einen sozialen

Zugewinn beinhaltet. So weist er im Vergleich zu den bestehenden Texten Verbesserungen auf, dies auch im sozialpolitischen Bereich mit u.a. der Einbeziehung von Grundrechten und Werten, der Anerkennung der Gewerkschaften sowie der Gleichberechtigung der sozialen Marktwirtschaft und der Schaffung einer Rechtsgrundlage für öffentliche Dienste. Die OGB♦L-Mitglieder sollen sich auf Ehre und Gewissen und vor allem in völliger Unabhängigkeit entscheiden. Der OGB♦L wird jedoch weiterhin an seiner Forderung nach einer Konsolidierung und Stärkung des europäischen Sozialmodells festhalten d.h. seinen Kampf für ein soziales Europa weiterführen. Der neue Verfassungsentwurf muss als Ausgangspunkt eines langen Entwicklungsprozesses und nicht als Endergebnis angesehen werden.

Bolkestein

Als Teilerfolg wertet der OGB♦L den auf öffentlichen Druck erreichten Rückwärtsgang in Sachen Bolkestein. Ein vollständiger Rückzug der umstrittenen Dienstleistungsrichtlinie

bleibt das Ziel des OGB♦L, der weiter mit einem neuen Plakat unter dem Motto "Bolkestein nuit grave-mment à l'Europe sociale" gegen den Richtlinienentwurf mobilisieren will.

Kompetitivität: 6 Pisten für die Tripartite

Im Gegensatz zum Fontagné-Bericht und angesichts der guten Wirtschaftslage Luxemburgs, sieht der OGB♦L keinen Grund soziale Errungenschaften abzubauen. Das Jahr 2004 mit einem Wachstum von 4,2 % war ein gutes Wirtschaftsjahr und rechtfertigt in keiner Weise einen Sozialabbau. Ein solcher ist aus Sicht des OGB♦L sogar wirtschaftlich kontraproduktiv, da er den Wirtschaftsstandort Luxemburg in einen Konfliktstandort zu verwandeln droht. Ein wesentlicher Standortvorteil ist nämlich der soziale Zusammenhalt. Luxemburgs Wettbewerbsfähigkeit kann u.a. nur durch soziale Absicherung auf hohem Niveau, eine größere Mitbestimmung der Arbeitnehmer, eine bestmögliche Qualität der Arbeit, ein verbessertes Ausbildungs- und Weiterbildungswe-

sen, neue Arbeitszeitmodelle, eine verstärkte Investition in die Forschung und eine bessere Zusammenarbeit in der Großregion erhalten beziehungsweise ausgebaut werden. Der OGB♦L ist bereit in diese Richtung mitzuarbeiten, allerdings sind auch Patronat und Politik gefordert.

Prekarität darf nicht zur Regel werden: neue Wege in der Beschäftigungspolitik

Die Absicherung der Arbeitsplätze hat nach wie vor absolute Priorität; als Grundlage müssen weiterhin unbefristete Arbeitsverträge dienen. Ein neues Beschäftigungsstatut, das den Arbeitgebern die notwendige Flexibilität in einem sich ständig verändernden wirtschaftlichen Umfeld gewährleistet und den Arbeitnehmern eine bestmögliche Arbeitsplatzabsicherung garantiert, könnte das Abrutschen in die Arbeitslosigkeit verhindern. Eine vorausplanende Betriebsführung muss ebenfalls in Zukunft gewährleistet werden. In diesem Sinne sollte die Personalpolitik verstärkt auf Weiterbildung setzen.

Arbeit, nicht Arbeitslosigkeit finanzieren

Der OGB♦L zeigt sich skandalisiert über das Vorgehen der TDK-Direk-

tion und verlangt, dass bei Restrukturierungen in Zukunft innovativ vorgegangen wird. Ein konkreter Vorschlag am Beispiel der TDK soll Modellcharakter haben und als Pilotprojekt dienen. So schlägt der OGB♦L die Schaffung einer "cellule de maintien de l'emploi" vor: TDK-Mitarbeiter sollen noch mindestens zwei Jahre ihren Arbeitsvertrag behalten, kurzfristig intern reklasifiziert werden, zum Teil an andere Unternehmen "ausgeliehen" oder umgeschult werden. Finanziert werden soll die "cellule" jeweils zu 50 Prozent von TDK (anstelle von Abgangschädigungen) und zu 50 Prozent vom Staat (anstelle von Arbeitslosengeld). Siehe hierzu unseren ausführlichen Artikel Seite 29.

Chancengleichheit

Was die Chancengleichheit angeht fordert der OGB♦L die Umsetzung der Gleichstellung im Arbeitsleben. Viele Unternehmen weisen bei der Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Betriebskultur noch immer zahlreiche Defizite auf. Der OGB♦L will die im neuen Kollektivvertragsgesetz verankerte Möglichkeit wahrnehmen, spezifische Abkommen zu einem Thema entweder innerhalb einer Branche, aber auch branchenübergreifend auszuhandeln. Das neue europäische Rahmenabkommen über Gleichstellung

könnte die Basis für ein Verhandlungsabkommen in diesem Bereich bilden.

Quadripartite

Vorgestellt wurde dem Nationalvorstand eine erste Evaluierung der Resultate der im Oktober von der Quadripartite beschlossenen Maßnahmen. Aufschluss gab es auch über die Kostenentwicklung und die aktuelle finanzielle Lage der Krankenkassen. Des Weiteren wurden die Forderungen und Vorschläge des OGB♦L, insbesondere was die Kontrollmöglichkeiten bei den Leistungsanbietern betrifft, ausführlich erläutert.

(Siehe unseren ausführlichen Artikel Seite 11.)

Weitere Informationen (Resolutionen zum Verfassungsvertrag und zur Gleichstellung, thematische Dossiers zur EU-Verfassung, zur Bolkestein direktive und zur Kompetitivitätsdebatte) auf www.ogb-l.lu.



Un oui de l'OGB♦L, mais également un appel pour un changement de la politique économique et sociale en Europe

Lors de son Comité national en date du 8 mars, la résolution sur le Traité constitutionnel a été adoptée avec 123 voix pour, 4 voix contre et 4 abstentions. Ci-après nous publions les passages les plus importants de la résolution. Le texte intégral est disponible sur notre site www.ogbl.lu et peut être commandé au secrétariat au numéro de téléphone 54 05 45 - 274.

Il y a plusieurs manières d'évaluer le nouveau traité (...) à l'aune des exigences syndicales (...) il est clair qu'il n'est pas entièrement satisfaisant, mais il comporte des avancées sociales par rapport à la situation actuelle. En le comparant aux revendications du mouvement syndical telles que retenues dans la résolution de la Confédération européenne des syndicats, tous les objectifs n'ont évidemment pas été atteints. Tout dépendra dès lors des politiques concrètes dont vont décider les chefs d'Etat dans le cadre du Conseil européen. L'OGB♦L lance un appel pressant aux décideurs luxembourgeois de prendre des engagements clairs et précis et de veiller à ce que

des composantes sociales et environnementales fortes deviennent une partie intégrante de la politique européenne. Il en va finalement de définir la politique économique européenne comme un moyen pour consolider et développer le modèle sociétal européen axé sur la préservation de l'équilibre entre la croissance, de la création d'emplois de qualité, de la cohésion sociale et du développement durable.

(...) Si on compare le texte aux Traités CE/UE actuellement en vigueur dans le « Traité de Nice », le nouveau Traité est meilleur et, **pour l'OGB♦L, la seule approche pragmatique et réaliste consiste à le soutenir.**

En ce qui concerne les dispositions du Traité relatives à la politique de sécurité et de défense commune, l'OGB♦L demande des **engagements politiques clairs pour une politique de la paix** fondée sur le respect des principes de base du système des Nations Unies et contre des politiques militaristes (...)

Par comparaison avec le Traité de Nice, et **dans une perspective plus spécifiquement sociale**, la nouvelle Constitution européenne marque une avancée :

- ♦ **la nouvelle Constitution reconnaîtra spécifiquement le rôle des partenaires sociaux et du sommet social tripartite ; (...)**
- ♦ l'«économie sociale de marché» et le «plein emploi» figureront parmi les objectifs de l'Union (dans le Traité de Nice, les termes sont «économie de marché ouverte» et «emploi élevé»), ainsi que la promotion de la «justice sociale», la «solidarité entre les générations» et la lutte contre l'«exclusion sociale et la discrimination» ;
- ♦ la politique sociale sera expressément reconnue comme une «compétence partagée» et non uniquement comme une compétence «complémentaire» ; (...)
- ♦ **la Constitution contiendra la Charte des droits**



fundamentaux (et donc d'importants droits sociaux), qui deviendra de ce fait juridiquement contraignante et dont la Cour de justice européenne pourra être saisie. La Charte renforce les droits fondamentaux et les rend plus visibles, y compris les droits sociaux et syndicaux ; (...)

- ♦ **des dispositions relatives aux politiques horizontales, à la protection des consommateurs et à l'intégration de la dimension du genre, de même qu'une clause sociale, seront intégrées dans le Traité ; (...)**
- ♦ **un fondement juridique pour les services d'intérêt économique général sera instauré ; (...)**
- ♦ les citoyens se verront reconnaître un droit d'initiative : s'ils arrivent à recueillir un million de signatures dans un certain

nombre d'États membres, ils auront le droit de demander à la Commission de soumettre une proposition appropriée au législateur sur des questions pour lesquelles les citoyens considèrent qu'un acte légal s'impose.

Conclusion

(...) l'OGB♦L continuera de revendiquer la consolidation et le renforcement du modèle social européen. Le nouveau Traité devra être considéré comme le point de départ d'un long processus et non comme un aboutissement. L'OGB♦L fera de son mieux pour garantir que cette première étape ne sera pas la dernière et continuera à se battre pour l'Europe sociale.

(...) Un appel est lancé par la même occasion aux partis politiques de prendre position et de présenter leur vision de la politique européenne à mener à l'avenir. Des engagements précis sur la dimension sociale

de la construction européenne sont nécessaires. Aussi l'OGB♦L rappelle-t-il son opposition ferme quant à l'exclusion des résidents non-luxembourgeois au référendum et - dans un souci démocratique - il maintient sa revendication en faveur d'une consultation au moins informelle de tous les étrangers communautaires résidant au Luxembourg.

Tous les membres de l'OGB♦L sont finalement invités à s'informer, à se forger leur position en toute indépendance et à participer au processus de décision démocratique, si la possibilité leur en est offerte.

Der Verfassungsvertrag

Der OGB♦L sagt ja, fordert jedoch eine Änderung der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Union

Anlässlich des Nationalvorstands vom 8. März wurde die Resolution über die EU-Verfassung mit 123 Ja-Stimmen bei 4 Gegenstimmen und 4 Enthaltungen angenommen. Untenstehend veröffentlichen wir die wichtigsten Aussagen aus diesem Entschluss. Der integrale Text kann auf der OGB♦L-Homepage www.ogbl.lu eingesehen werden oder im Sekretariat (Tel: 54 05 45 - 274) angefordert werden.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, die Verfassung zu bewerten (...) aus dem Blickwinkel der Gewerkschaften (...) wird ersichtlich, dass der Verfassungsvertrag Wünsche offen lässt, aber er beinhaltet gegenüber der gegenwärtigen Situation einen sozialen Zuzugewinn. Vergleicht man den Inhalt des Verfassungsvertrags mit den Forde-

rungen der Gewerkschaftsbewegung, so wie sie in der Resolution des Europäischen Gewerkschaftsbunds festgehalten wurden, sind nicht alle Ziele erreicht worden. So stellt sich unter anderem die Frage, ob die Wirtschaftspolitiken, die im Teil III des Entwurfs festgehalten werden, wirklich darauf ausgelegt sind, die in den Teilen I und II vorgegebenen Ziele zu erreichen. Alles hängt demnach von den jeweiligen konkreten Politiken ab, die der Europäische Rat, d.h. im Endeffekt die Vertreter der verschiedenen europäischen Regierungen, festlegt. Der OGB♦L ruft die verantwortlichen Politiker in Luxemburg dringend auf, klare und präzise Verpflichtungen einzugehen und darüber zu wachen, dass starke Sozial- und Umweltkomponenten Teil der euro-

päischen Politik werden. Es geht letztendlich darum die europäische Wirtschaftspolitik als Mittel zur Konsolidierung und Stärkung des europäischen Gesellschaftsmodells, das auf dem Erhalt des Gleichgewichts zwischen dem Wachstum, der Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen, dem sozialen Zusammenhalt und der nachhaltigen Entwicklung basiert, zu definieren.

(...) Vergleicht man den Verfassungsvertrag mit den bestehenden EG/EU-Verträgen, die bereits durch den „Vertrag von Nizza“ in Kraft sind, so ist der neue Verfassungsvertrag sonder Zweifel besser, so dass es für den OGB♦L nur eine Alternative gibt, **und zwar die Unterstützung des Verfassungsvertrags**

aufgrund pragmatischer und realistischer Erwägungen.

Was nun die Verfügungen des Verfassungsvertrags über die gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik betrifft, so verlangt der OGB♦L, dass **klare politische Verpflichtungen im Interesse einer Friedenspolitik** eingegangen werden. Diese muss im Respekt der Charta und der Beschlüsse der Vereinten Nationen stehen und militaristische Politiken ausschließen (...)

Im Vergleich zum Vertrag von Nizza und **aus einer rein sozialen Perspektive** weist die neue europäische Verfassung folgende Fortschritte auf:

- ♦ **in der neuen Verfassung werden die Rollen der Sozialpartner und des Dreier-Sozialgipfels ausdrücklich anerkannt;** (...)
- ♦ die „soziale Marktwirtschaft“ und „Vollbeschäftigung“ gehören zu den Zielen der Union ebenso wie die Förderung der „sozialen Gerechtigkeit“, der „Solidarität zwischen den Generationen“ und der Bekämpfung von „sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung“; (...)
- ♦ die Sozialpolitik wird ausdrücklich dem Bereich der „geteilten Zuständigkeiten“ anstatt lediglich den „unterstützenden“ Zuständigkeiten zugeordnet; (...)

- ♦ **die Verfassung enthält die Charta der Grundrechte (und damit wichtige soziale Rechte), die somit rechtlich verbindlich und vor dem Europäischen Gerichtshof einklagbar wird. Die Charta verstärkt die Grundrechte und macht sie, einschließlich der sozialen und gewerkschaftlichen Rechte, sichtbarer;** (...)
- ♦ **der Verfassungsvertrag beinhaltet Bestimmungen in Bezug auf die horizontalen Politiken, den Verbraucherschutz und Gender Mainstreaming sowie eine Sozialklausel;** (...)
- ♦ **es wird eine Rechtsgrundlage für Dienste von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse eingeführt;** (...)
- ♦ die Bürger erhalten ein Initiativrecht für ihrer Ansicht nach erforderliche Gesetzesakte: Mit mindestens einer Million Unterschriften von Bürgern aus einer bestimmten Anzahl an Mitgliedstaaten kann die Kommission aufgefordert werden, den Gesetzgebern einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorzulegen.

Schlussfolgerung

(...) Der OGB♦L wird jedoch weiterhin an seiner Forderung nach einer Konsolidierung und Stärkung des europäischen Sozialmodells festhal-

ten. Der neue Verfassungsentwurf muss als Ausgangspunkt eines langen Entwicklungsprozesses und nicht als Endergebnis angesehen werden. Der OGB♦L wird sein Möglichstes tun, damit diese Etappe nicht die Letzte sein wird und er wird seinen Kampf für ein soziales Europa fortsetzen(...). Gleichzeitig ergeht ein Appell an die politischen Parteien, Stellung zu nehmen und ihre Vision der zukünftigen europäischen Politik vorzustellen. Bindende Zusagen in Bezug auf die soziale Dimension des europäischen Aufbaus sind notwendig. Der OGB♦L erinnert auch daran, dass er die Entscheidung, die nicht-luxemburgischen Einwohner von der Teilnahme am Referendum auszuschließen, ausdrücklich ablehnt und hält - aus demokratischen Überlegungen - an seiner Forderung nach einer zumindest informellen Befragung aller in Luxemburg wohnenden EU-Ausländer fest.

Letztendlich fordert der OGB♦L all seine Mitglieder auf, sich in aller Unabhängigkeit eine Meinung zu bilden und überall dort wo es möglich ist, am demokratischen Entscheidungsprozess teilzunehmen.



Il reste du pain sur la planche

C'est dans une ambiance partenariale que s'est déroulée la quadripartite de début mars qui avait comme sujets principaux de dresser un premier bilan des mesures lancées il y a cinq mois et d'analyser l'évolution du secteur hospitalier qui à lui seul accapare 70 % des dépenses de l'assurance-maladie. René Pizzaferrri, expert social de l'OGB♦L nous a donné quelques précisions sur les enjeux des discussions actuelles.

Aktuell : Quel est le bilan de l'OGB♦L après les deux réunions de la quadripartite ?

René Pizzaferrri : on est sur le bon chemin, mais la bataille est loin d'être gagnée. En effet, le budget voté de l'UCM se présente avec un excédent cumulé de 8 millions d'euros. Cet excédent très faible et fragile résulte d'un déficit prévisible de 61,5 millions d'euros au niveau des prestations en nature et d'un excédent de 69,5 millions au niveau des prestations en espèces.

La situation reste donc gravement déficitaire au niveau des prestations en nature, ceci malgré le relèvement du taux de cotisation de 5,1 à 5,4 %. Nous avons opté en faveur d'une augmentation des cotisations, estimant qu'elles ne se jouent pas exclu-

sivement sur le dos du salarié et qu'elles n'affectent pas substantiellement son budget. Il faudra donc s'employer maintenant à maîtriser l'évolution des dépenses pour soins hospitaliers, pour honoraires médicaux, pour médicaments, ... etc. A priori, les résultats sont déjà visibles : la consommation des médicaments a diminué et, on constate un recul des congés de maladie de courte durée. La responsabilisation côté assurés semble avoir fonctionné, reste à évaluer pourtant l'impact économique réel...

Aktuell : Quelles sont les mesures à prendre ?

René Pizzaferrri : le budget se base déjà sur l'hypothèse d'un ralentissement substantiel des prescriptions en matière de certificats d'incapacité de travail, de médicaments, ... etc. Il est donc impératif que les médecins collaborent et limitent leurs prescriptions à ce qui est vraiment utile et nécessaire pour le patient. L'OGB♦L constate qu'il faut absolument détecter et sanctionner en cas de déviations dans les comportements des différents prestataires de services de santé et abus commis et réitère sa revendication de la mise en place d'un outil légal pour pouvoir parer

efficacement à tout abus de la part des prestataires. Ce ne sont en aucun cas uniquement les quelques patients qui fraudent, il y aussi ces prestataires malhonnêtes qui coûtent cher aux caisses. Pour l'instant, nous ne pouvons que constater.

Aktuell : Le secteur hospitalier était à l'ordre du jour. Vos premières réactions ?

René Pizzaferrri : le secteur hospitalier était à l'ordre du jour, mais pas uniquement. Les discussions sur d'autres points ont continué. Rappelons que la quadripartite a mis en route un comité de pilotage chargé d'analyser l'explosion des coûts et qu'un Conseil scientifique est sur le point d'être créé. Nous avons entamé une analyse de l'évolution des dépenses dans le secteur hospitalier, discussion qui devra être poursuivie. Nous saluons la mise sur pied d'une centrale d'achats pour les établissements du secteur pour réduire les frais variables, pas le plus gros chiffre d'ailleurs. Nous maintenons quand même nos revendications quant à une meilleure planification des services au niveau régional, national et de la Grande Région, une meilleure gestion du personnel, une quantification exacte des besoins en spécialistes, la mise à disposition judicieuse du grand appareillage, l'élaboration de nouvelles formes de gestion, et bien d'autres encore. Tous ces points devront être analysés et discutés en profondeur pour trouver des solutions adéquates. Une chose est sûre : pour nous il n'y aura pas d'économies aux dépens de la qualité.

Le comité quadripartite se compose de représentants de l'Etat, des employeurs, des assurés et des prestataires. Il est instauré en vertu de l'article 90 du Code des assurances sociales; il a pour mission d'examiner les finances de l'UCM et de proposer des mesures en faveur de l'équilibre financier.



Innovativ vorgehen und um jeden Arbeitsplatz kämpfen

TDK: den Standort UND die Arbeitsplätze erhalten

Die Exekutive zeigt sich erstaunt über die Leichtigkeit mit der die TDK die Aufgabe einer ganzen Produktionslinie in Bascharage beschließt, scheinbar ohne jegliche soziale Verantwortung und Rücksicht gegenüber den rund 220 betroffenen Beschäftigten. Der OGB♦L weist noch einmal darauf hin, dass es für ihn darum geht alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die bestehenden Arbeitsplätze zu erhalten. Gegebenenfalls müssen neue Wege beschritten werden, wie z.B. durch die Schaffung einer betrieblichen oder sektoralen CDR ("Cellule de reclassement"), die sich auf nationaler Ebene z.B. bei der Umstrukturierung der Stahlindustrie bewährt hat.

Eine solche Übergangslösung für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze durch Restrukturierungen bedroht sind, müsste von den Arbeitgebern der Industrie mitgetragen werden. Ziel einer solchen Maßnahme wäre die Garantie des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer indem diese materiell und sozial abgesichert werden. Daneben wäre eine solche Lösung auch ein Image-Gewinn für den Industriestandort Luxemburg insgesamt.

Intelligente Restrukturierungen, die nicht automatisch mit Arbeitsplatzabbau und dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden sind, könnten dazu beitragen, dass aus dem Wirtschaftsstandort Luxemburg kein Konfliktstandort wird.

Die Exekutive unterstreicht in diesem Zusammenhang aber auch, wie wichtig es ist, dass in dieser oder ähnlichen

Konfliktsituationen die Gewerkschaften an einem Strang ziehen und nicht durch falsches Konkurrenzdenken ihre eigene Position schwächen.

Zur Wettbewerbsdebatte in Luxemburg: Das Soziale ist auch ein Produktivitätsfaktor

Die Exekutive unterstreicht, dass die Ausgangsbasis Luxemburgs sowohl in Sachen Produktivität, Inflation oder Lohnkosten durchaus gesund ist und kein wesentliches wirtschaftliches Problem festgestellt werden kann. Um die wirtschaftspolitische Zukunft Luxemburgs im ständig wechselnden ökonomischen Umfeld abzusichern, gilt es nun aber rechtzeitig auf die Anforderungen der Wissensgesellschaft zu reagieren und auf eine allgemeine Verbesserung des Qualifizierungsniveaus, auf eine gute Bildung, Ausbildung und Weiterbildung zu setzen und verstärkte Anstrengungen im Hochschul- und Forschungsbereich zu unternehmen.

Weitere wichtige Themen sind für den OGB♦L die Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere in Bezug auf den Gesundheits- und Unfallschutz, die Förderung der Mitbestimmung im Betrieb und eine Verbesserung des Sozialdialogs. Daneben gilt es in einem multikulturellen Land wie Luxemburg, verstärkt den sozialen Zusammenhalt zu fördern und den Aspekt der Großregion nicht zu vernachlässigen.

Um auf diesen Gebieten Akzente zu setzen, muss in der Tripartite aber weiter in die Tiefe diskutiert werden und müssen der nationalen nun auch die sektoralen Analysen folgen.



Protestdemo bei der TDK
am 24. Februar 2005



Entrevue entre le DP et l'OGB♦L

Récemment une délégation du DP a reçu l'OGB♦L, représenté par le président Jean-Claude Reding, le vice-président Henri Bossi, André Roeltgen, membre du Bureau exécutif ainsi que Chantal Boly, chef de département du service information et presse de l'OGB♦L. Le DP était représenté par le président Claude Meisch, le secrétaire général Agny Durdu, Niki Bettendorf, député ainsi que Dan Theisen, secrétaire parlementaire et Jean Lammar, attaché parlementaire.

En guise d'introduction le président du DP a tenu à remercier la délégation de l'OGB♦L d'avoir accepté l'invitation du DP. En effet, la nouvelle direction du DP souhaite rencontrer les forces vives de la nation afin de continuer la culture du dialogue à laquelle le DP attache une importance particulière.

Les deux délégations ont eu un échange de vues sur la situation politique du pays. Ainsi, le rapport Fontagné et les suites que l'on entend réserver à ces observations et propositions ont été discutées. Pour l'OGB♦L le rapport se base sur une évolution à court terme de l'économie luxembourgeoise et n'examine pas les différents secteurs. L'OGB♦L a ainsi rappelé que la tripartite a demandé au Professeur Fontagné de prendre ces éléments en compte dans son rapport. Le DP s'est toutefois montré étonné que le rapport Fontagné devait être revu et s'est demandé si le message général que le rapport véhicule ne risquait pas d'être dilué. Plus généralement les deux délégations ont estimé que la cohésion sociale était un élément non négligeable de la compétitivité d'un pays.

L'OGB♦L a également été sceptique à l'égard des propositions du rapport Fontagné prévoyant l'instauration

d'un salaire minimum formation et la modulation de l'échelle mobile par un crédit formation. Ainsi, l'OGB♦L a estimé qu'il importait de mettre davantage l'accent sur la formation initiale, sans pour autant négliger la formation continue, étant donné qu'il lui semble illusoire de pouvoir attirer des sociétés au Luxembourg employant de la main-d'œuvre non qualifiée.

Une plus grande collaboration devrait également être recherchée au niveau de la Grande région. Les entreprises devraient être incitées à collaborer entre elles. L'enseignement supérieur et la recherche devraient jouir des moyens nécessaires afin de développer une vraie culture de la recherche et du développement au Luxembourg. L'OGB♦L a fait état d'un niveau élevé des accidents de travail et des arrêts de maladie au-delà de trois jours ainsi que des problèmes psychiques des salariés. Il a, par ailleurs, souligné les effets que la nouvelle politique de restructuration des entreprises pouvait avoir sur les communes.

Les deux délégations ont évoqué la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne. L'OGB♦L a noté qu'au niveau de la stratégie de Lisbonne le volet social était, dans la proposition de la Commission européenne, nettement en retrait par rapport au texte initial.

Enfin, le DP et l'OGB♦L ont conclu en s'accordant sur le fait qu'il était inadmissible que le forfait d'éducation soit financé par le biais des caisses de pension. Le DP et l'OGB♦L ont convenu de se rencontrer régulièrement afin de commenter l'actualité politique du pays.

Large convergence de vues

Récemment une délégation du parti Déi Gréng représenté par François Bausch, président du groupe parlementaire, Viviane Loschetter, députée et membre du Comité exécutif et Abbes Jacoby, secrétaire du groupe parlementaire et membre du Comité exécutif a reçu une délégation de l'OGB♦L représenté par son président Jean-Claude Reding, René Pizzaferrri, membre du Bureau exécutif et les vice-présidents Marie Jeanne Leblond-Reuter et Henri Bossi.

Cette entrevue a eu lieu à la demande de l'OGB♦L dans le but d'un échange de vue sur la situation économique et sociale du pays. Lors de cette fructueuse rencontre, les deux délégations ont discuté des points suivants :

- ♦ du rapport Fontagné et des propositions syndicales y relatives ;
- ♦ de la situation de l'emploi en général et l'usage de la main d'oeuvre non qualifiée en particulier ;
- ♦ du climat social dans les entreprises ;
- ♦ de la politique de l'éducation, de la formation continue et, plus spécifiquement, de la formation professionnelle ;
- ♦ de la politique régionale et européenne ;
- ♦ des réformes sociales et de la politique fiscale ;
- ♦ des énergies alternatives.

Les deux délégations ont exprimé leur large convergence de vues sur de nombreux dossiers et ont exprimé leurs préoccupations face à la politique du dumping fiscal qui est menée au niveau européen.

Il a été subséquemment convenu de poursuivre, dans les mois à venir, les contacts pour approfondir certains dossiers d'actualité.

Nach Arbeitstreffen sind sich OGB♦L und ULC einig Die Bolkestein-Direktive muss überarbeitet werden!

Am 2. März traf sich eine OGB♦L-Delegation, bestehend aus Jean-Claude Reding, Präsident, und Alain Kinn, Vorstandsmitglied, mit einer Vertretung der ULC (Union Luxembourgeoise des Consommateurs), gebildet aus Mario Castegnaro, Präsident, Eugène Kirsch, Generalsekretär, Nico Hoffmann, Tresorier und Guy Goedert, Direktor, zu einer Unterredung über gemeinsame Anliegen und Forderungen beider Organisationen.

Bei dieser Gelegenheit betonten beide Seiten ihren Willen zu einer noch engeren Zusammenarbeit, dies im Interesse ihrer Mitglieder, allesamt Verbraucher. Einig sind sich OGB♦L und ULC was die Auswirkungen der so genannten Bolkestein-Direktive anbelangt. In ihrer aktuellen Form ist diese, aufgrund der vielen negativen Auswirkungen für den Arbeitnehmer und Konsumenten, für keine der beiden Organisationen annehmbar. Besonders das Prinzip des Herkunftslandes wird in Frage gestellt. Dem-

zufolge fordern Gewerkschaft und Verbraucherschutzorganisation eine grundsätzliche Überarbeitung der Direktive.

Auf der Tagesordnung stand des Weiteren das Thema "Lebensmittelsicherheit und gesunde Ernährung", Bereiche in denen OGB♦L und ULC in Zukunft vereint und verstärkt gemeinsame Forderungen nach Außen tragen werden.

Nach einer Analyse der Arbeit der "Inspection de la concurrence" und der "Direction de la concurrence" kamen OGB♦L und ULC ebenfalls zu einer gemeinsamen Schlussfolgerung: Beide Verwaltungen müssen endlich die nötigen personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt bekommen, damit sie ihre Kontrollfunktion effizient ausführen können.

28 avril : l'OGB♦L écrit au gouvernement

Nous reproduisons ci-dessous le courrier adressé à messieurs François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi et Mars Di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale concernant une **demande au gouvernement que le 28 avril soit reconnu "Journée officielle de commémoration des victimes du travail"**.

Messieurs les ministres,

La Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) qui compte 150 millions de membres et à laquelle est affiliée l'OGB♦L, a décidé de proclamer le 28 avril "Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail". L'OIT lui a emboîté le pas en déclarant depuis 2003 le 28 avril "Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail"

La date choisie coïncide avec celle de l'adoption au Canada de la loi globale sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, qui était celle de l'Ontario de 1914. Depuis, le 28 avril a été reconnu comme journée de commémoration par le parlement du Canada (loi 223 en 1991) et a été adopté aux États-Unis par la grande fédération syndicale FAT-COI (AFL-CIO).

Si le monde du travail se mobilise sur cette question, c'est que le travail blesse et tue plus que les guerres. Près de 270 millions d'accidents sont enregistrés chaque année dans le monde dont 350.000 sont mortels. Beaucoup de ces drames pourraient être évités, estime l'Organisation internationale du travail.

Le Luxembourg connaît également le fléau des accidents de travail sur le lieu du travail et des accidents de trajet. La prise de conscience face aux risques - et ce constat vaut aussi bien pour le côté patronal que pour le côté salarial - n'est pas assez développée et une responsabilisation accrue des acteurs du monde du travail s'impose.

Dès lors l'OGB♦L demande que le gouvernement reconnaisse officiellement le 28 avril comme "Journée de commémoration des victimes du travail" et lance une campagne de sensibilisation à l'échelle nationale visant à améliorer la santé et la sécurité au travail afin de mobiliser l'opinion sur cette problématique qui concerne potentiellement tous les travailleurs et leurs familles.

En effet, nous osons espérer que la commémoration de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail au Luxembourg pourrait faire converger l'attention de tous les milieux concernés sur la promotion et la création d'une culture de sécurité et de santé au travail et faire reculer le nombre annuel de décès, d'accidents et de maladies liés au travail.

En espérant une réponse favorable à notre demande et en restant à votre disposition pour toute question supplémentaire, nous vous prions d'accepter, Messieurs les ministres, l'expression de nos salutations distinguées.

Alain Kinn
Membre du Bureau exécutif

Jean-Claude Reding
Président

Copie à Monsieur Jean-Claude Juncker, Premier Ministre.





Entschließung zum Internationalen Frauentag 2005 / Kurzfassung

Der OGB♦L setzt sich für die Gleichstellung im Arbeitsleben ein

In der Arbeitswelt muss Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen alltäglich werden. Regelmäßige betriebliche Bestandsaufnahmen und Analysen zur Situation von Frauen und Männern sind erforderlich, damit jedem/jeder die unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern bewusst werden. Es geht heute nicht mehr um Willkür oder die direkte Benachteiligung von Frauen, sondern um mittelbare oder strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Deshalb ist es notwendig, betriebliche und kollektivvertragliche Verfahren, Kriterien und Regeln systematisch zu überprüfen und im Falle von Diskriminierungspotenzialen zu reformieren. Betriebliche Gleichstellungspolitik muss auch von den heutigen mannigfaltigen Familienkonstellationen ausgehen. Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben heute nicht nur allein erziehende Mütter, sondern auch Väter, nicht nur verheiratete Paare mit Kindern, sondern auch andere Lebensgemeinschaften.

Zusammen die Gleichstellung in der Arbeitswelt realisieren!

Der OGB♦L stellt fest, dass es wohl in etlichen Betrieben Bemühungen gibt Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen, bislang aber kein Betrieb bereit war, mit Ausnahme vom Verweis auf die bestehenden Gesetze, umfassende kollektivvertragliche Vereinbarungen zu treffen und dies obwohl das Kollektivvertragsgesetz Verhandlungen bezüglich Frauenförderplänen und/oder positiven Aktionen vorsieht. **Der OGB♦L weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das neue Kollektivvertragsgesetz die Möglichkeit schafft, spezifische Abkommen zu einem Thema entweder innerhalb einer Branche, aber**

auch branchenübergreifend auszuhandeln. Das neue europäische Rahmenabkommen über Gleichstellung könnte die Basis für ein Verhandlungsabkommen in diesem Bereich bilden. Der OGB♦L ist bereit derartige Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu führen.

Da der OGB♦L seine Verantwortung bei der Durchsetzung betrieblicher Gleichstellungspolitik kennt und übernimmt, wird der Nationalvorstand einmal jährlich überprüfen, welche Schritte diesbezüglich in der Tarifpolitik des OGB♦L unternommen wurden. Hierfür wird ihm von der Tarifabteilung ein schriftlicher Bericht zu den nachfolgenden Handlungsfeldern vorgelegt. Die Berichtspflicht hat den Zweck, die Entwicklung sowie mögliche Defizite aufzuzeigen und die erforderlichen Schlussfolgerungen zu ziehen.

♦ Einstellung und Aufstieg

Laut Gleichbehandlungsgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, die Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zum betrieblichen Aufstieg so zu regeln, dass Diskriminierungen ausgeschlossen sind. Die betrieblichen Tatsachen sprechen leider eine andere Sprache.

♦ Qualifizierung

Da die berufliche Qualifizierung (Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung und praktische Berufserfahrung) eine wichtige Voraussetzung für die Besetzung von Führungspositionen sind, fordert der OGB♦L die Betriebe auf sämtliche Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf Zeit, Ort, Inhalte und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass

allen interessierten Frauen und Männern die Teilnahme möglich wird.

◆ **Entlohnung**

Die Statistiken belegen, dass das Prinzip der Entgeltgleichheit noch nicht verwirklicht ist. Eine wichtige Basis diskriminierungsfreier Entgeltsysteme sind geschlechtsneutrale analytische Verfahren zur Arbeits- und gegebenenfalls der Leistungsbewertung.

◆ **Verhinderung von Belästigungen**

Die Verhinderung von sexueller Belästigung ist gesetzlich geregelt und muss in die Kollektivverträge eingefügt werden. Das Kollektivvertragsgesetz sieht des Weiteren vor, dass die Verhinderung jeglicher Form der Belästigung diskutiert werden muss.

◆ **Arbeitsbedingungen**

Der OGB♦L wird sämtliche Bestimmungen und Praktiken, welche die Beschäftigungsbedingungen regeln, in Bezug auf die Gleichstellung prüfen. Der OGB♦L macht sich auch weiterhin stark für Arbeitszeitmodelle, die den Interessen und Möglichkeiten der Beschäftigten entgegen kommen, um Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren.

◆ **Unterstützung für Beschäftigte mit Kindern**

Der OGB♦L fordert betriebseigene Betreuungseinrichtungen oder Kooperationen mit bereits vorhandenen privaten Tageseinrichtungen, Regelungen für Erziehungsurlaub und Urlaub in Notsituationen, Vorrang bei der Urlaubsplanung für Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern.

◆ **Gleichstellungsunterstützende Strukturen**

Damit eine konsequente betriebliche Gleichstellungspolitik möglich wird, werden neben dem Einsetzen des Gleichstellungsbeauftragten, dessen Rechte erweitert werden müssen, auch entsprechende Strukturen benötigt.

Der OGB♦L fordert die Regierung auf unterstützend zu wirken

Der OGB♦L tritt für ein **Antidiskriminierungsgesetz (Gleichbehandlung, Entgeltgleichheit, Belästigungsverbot, Beweislast) ein, das der EU-Definition von Diskriminierung entspricht** und den Begriff der "mittelbaren" Diskriminierung übernimmt, die nicht nur die benachteiligende Wirkung scheinbar neutraler Regelungen, sondern bereits deren Diskriminierungspotenzial¹ einschließt. **Die Schaffung einer staatlichen Stelle, z. B. im Rahmen des ORPE (Observatoire des Relations Professionnelles), welche die Gleichbehandlung fördert, analysiert, beobachtet und unterstützt ist unumgänglich.** Weisungsfreiheit, Unabhängigkeit, Finanzierung durch einen eigenen Haushaltsposten und Klagerecht müssten gewährleistet sein. Des Weiteren müsste dieser Stelle eine **Gleichbehand-**

lungskommission zugeordnet sein, die von den Sozialpartnern paritätisch besetzt wird.

Für den OGB♦L ist die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben nur dann zu erreichen, wenn auch Arbeitgeber erkennen, dass ein gleichstellungsorientierter Betrieb als Markenzeichen wichtig ist und wenn, durch ein Antidiskriminierungsgesetz, wirksame Unterstützungsstrukturen mit effektiven Durchsetzungsrechten geschaffen werden.

¹Diskriminierungspotenzial besteht "wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligt werden können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziel angemessen und erforderlich".



Es gibt viel zu tun!

Gleichstellung der Geschlechter bei Luxair!

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Gleichstellung und familienfreundliche Maßnahmen noch härter umzusetzen!

Im Dezember 2004 wurde bei der nationalen Fluggesellschaft Luxair von den Gleichstellungsdelegierten der Arbeiter und Beamten ein Fragebogen betreffend die Gleichstellungsproblematik an die Beschäftigten ausgeteilt.

Privatbeamten

Bei den Beamten kann von einem Erfolg gesprochen werden, da immerhin 96 Fragebögen eingegangen sind. 45 männliche und 51 weibliche Angestellte haben geantwortet.

Sehr viele Antworten kamen vom Flugpersonal. Zu recht wiesen die Pilotinnen und Piloten auf den Umstand hin, dass sie immer noch von jeglicher Teilzeitarbeit ausgeschlossen sind. Ironischerweise kommt die Gleichstellung aber hier voll zum tragen, denn weder weiblichen noch männlichen Piloten wird ein Teilzeitvertrag angeboten.

Beim Flugbegleitpersonal gibt es zwei Sparten. Bei den „Senior Cabin Crew“ ist Teilzeit möglich, bei den „Junior Cabin Crew“, mit Ausnahme von einem einzigen Fall, wiederum nicht.

Sowohl Boden- wie Flugpersonal haben das gleiche Problem wie alle anderen Schichtarbeitenden: es ist sehr schwierig, den Alltag mit Kindern zu organisieren. Da fehlt es vor allem an Krippen, die sich den unregelmäßigen Arbeitsplänen anpassen. Die weiblichen Kolleginnen sind der Meinung, Kinder seien immer noch ein Faktor, welcher der Karriere einen Riegel vorschiebt. Teilzeit aus familiären Gründen fördert die Karriere nicht!

Das aktuelle Angebot an Teilzeitarbeit entspricht nicht den tatsächlichen Bedürfnissen!

Sowohl beim männlichen als auch beim weiblichen Bodenpersonal steht fest, dass gleitende Arbeitszeit das ideale Modell ist, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen! Schichtarbeit stellt bei weitem das größte Hindernis dar. Ausreichend Kinderkrippen oder Ganztagschulen wären eine Hilfe.

Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist nicht karrierefremdlich!

Bemerkenswert ist der Wunsch sowohl des weiblichen als auch des männlichen Personals nach anderen Arbeitszeiten.

Viele weibliche Angestellte sind der Meinung, dass sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Genau



wie viele andere Arbeitgeber, versteckt sich die Luxair-Direktion hinter dem Datenschutz und zieht es vor, das nötige Zahlenmaterial nicht zur Verfügung zu stellen. Daran wird sich auch in absehbarer Zukunft nichts ändern. Niemand verlangt nominellen Daten. Jedoch können nur anhand von konkretem Zahlenmaterial Vergleiche gemacht werden. Deshalb müsste der Gesetzgeber klare Anweisungen geben damit der Gleichstellungsdelegierte nicht in seiner Arbeit behindert wird!

Bezeichnend war auch eine Antwort :

Wie kann eine Gleichstellungsdelegierte in solch schwierigen Zeiten eine derartige Umfrage starten, es gebe doch viel Wichtigeres!

Und das bringt die Sache genau auf den Punkt! Wann ist der Zeitpunkt denn geeignet! Es gibt bei der Luxair im Moment bestimmt sehr gravierende Probleme, doch auch dieses Thema sollte nicht aus den Augen verloren werden!

(Die Tatsache, dass es in Asien eine gigantische Flutwelle gab, soll uns nicht vergessen lassen, dass es auch noch viel anderes Leid gibt, das unsere Aufmerksamkeit und Hilfe braucht!).

Arbeiter

Der Gleichstellungsdelegierte der Arbeiter bekam nur wenige Antworten. Und auch das ist eine Aussage. Bei Luxair arbeiten insgesamt 1.100 Arbeiter, davon etwa 100 Frauen. Die Frauen arbeiten als Putzfrauen oder sind als ungelernte Arbeiterinnen im Catering tätig. Eine Karriere bei den Arbeiterinnen ist kaum möglich! Eine Frau, die im Cargo Center einen Gabelstapler fährt, bleibt einstweilen eine Fiktion und vielleicht erreichbar im nächsten Jahrhundert! Bei Swissport, einer anderen Cargo Gesellschaft

am Flughafen Luxemburg, ist dieses jedoch der Fall. Als das neue Cargo Center 1996 gebaut wurde, wurden von vorne herein keine Umkleidekabinen für Frauen geplant! Auch damals waren die Forderungen nach Gleichstellung schon aktuell. Aber dieses Thema findet beim aktuellen Cargo Direktor absolut kein Gehör:



Die wenigen Antworten bei den Arbeitern und Arbeiterinnen, zeigen, dass gerade hier noch viel Aufklärung und Sensibilisierung von allen Seiten, inklusive Gewerkschaft und Betriebsrat, erfolgen müssen.

Generell

Es gibt andere Beweise dafür, dass die nationale Fluggesellschaft eine familienfeindliche Politik betreibt. So wird beispielsweise prinzipiell, mit zwei oder drei Ausnahmen, jeder Halbtags-Erziehungsurlaub abgelehnt, obwohl dies im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist. Es steht außer Frage, dass Halbtags-Erziehungsurlaub nicht in jeder Abteilung möglich ist. Deshalb bevorzugt die Direktion den bequemeren Weg und trifft gar keine Entscheidung. Folglich wird jede Anfrage mit NEIN beantwortet.

Mit dem neuen Transportminister Lucien Lux, der in seiner Gemeinde viele gute Initiativen zum Thema Gleichstellung und Familie ergriffen hat, und dem Präsidenten des Verwaltungsrats Marc Hoffmann, der in der Dexia Bank als Generaldirektor dieses Thema vorangetrieben hat, hoffen wir auf einen Umschwung. Die Ernennung des neuen Generaldirektors der Luxair, Adrien Ney, gibt die Möglichkeit, einen Neuanfang zu starten. Es gilt nun den dringend erforderlichen Mentalitätswandel einiger führender Köpfe der alten Direktion endlich herbeizuführen. Die Zeit der Diskriminierung der Frauen ist vorbei! Kein Mann und keine Frau dürfen diskriminiert werden, weil er/sie sich um seine/ihre Familie und Kinder kümmern will!

Die Gleichstellungsdelegierte der Beamten
Annette Schuler-Vandeputte

Der Gleichstellungsdelegierte der Arbeiter
Alves José Fernando

Egalité des chances

Du pain sur la planche chez Luxair !

Les mesures en faveur de l'égalité des sexes ainsi que les mesures en faveur de la famille encore moins populaires sont plus difficiles à réaliser en période de difficultés économiques.

Au mois de décembre 2004, au sein de la compagnie d'aviation nationale Luxair, les délégués à l'égalité des ouvriers et des employé(e)s ont distribué un questionnaire concernant la problématique de la mise à égalité.

Employé(e)s

On peut parler d'un succès auprès des employé(e)s, vu que 96 réponses ont été données, dont 45 par des employés et 51 par des employées. Un grand nombre de ces réponses émanait du personnel navigant. Les pilotes, hommes et femmes, ont à juste titre exprimé leur mécontentement de se voir encore toujours refuser la possibilité d'un travail à temps partiel. Ironie du sort, qui veut que l'égalité soit respectée dans ce domaine, bien que sous un aspect négatif, vu qu'un contrat à temps partiel n'est offert ni aux pilotes masculins ni féminins. Parmi

le personnel de cabine, il existe deux groupes, les chefs de cabine (Senior Cabin Crew) et les agents de cabine (Junior Cabin Crew). Pour le groupe des agents de cabine, à une seule exception, le temps plein reste l'unique possibilité offerte. Donc actuellement seulement les chefs de cabine sont partiellement en faveur d'un temps partiel !

L'offre actuelle de possibilités de travail partiel/mi-temps est minime et ne couvre pas la demande effective du personnel, tant au sol que navigant.

Certaines employées au sol ont été jusqu'à renoncer à leur position dirigeante pour pouvoir travailler à mi-temps. Chez le personnel au sol, qu'il soit de sexe masculin ou féminin, il ressort qu'un horaire de travail mobile est le mieux adapté pour concilier profession et famille.

Le problème rencontré est inhérent à tout travail posté, à savoir qu'il est difficile d'organiser sa vie quotidienne avec un ou plusieurs enfants à charge. Il y a un manque évident de crèches offrant suffisamment de flexibilité. Le personnel féminin estime que le fait d'avoir des enfants constitue

encore et toujours un facteur qui empêche de faire carrière.

Le travail à temps partiel pour raisons familiales n'est pas favorable à la carrière

Ce qui est frappant, c'est que le souhait de voir introduire d'autres modèles et horaires de travail a été émis tant par les hommes que par les femmes.

De nombreuses employées sont d'autre part encore toujours d'avis qu'elles sont moins bien rémunérées que leurs collègues masculins. Etant donné que Luxair, comme tant d'autres employeurs d'ailleurs, ne communique pas de chiffres et se cache derrière la protection des données, rien ne change à ce niveau non plus. Il n'est pas demandé que soient dévoilées des rémunérations nominales mais il serait bon de pouvoir comparer ce qui a lieu de l'être. C'est pourquoi le législateur devrait donner des directives claires et adéquates dans ce sens, afin de faciliter la tâche des délégué(e)s à l'égalité.

Une réponse était significative :

“Comment une déléguée à l'égalité peut-elle lancer un tel questionnaire en des temps si difficiles, alors qu'il y a beaucoup plus important à régler !”.

Ceci nous amène à cerner le problème ! Quel est donc le moment opportun ? Certes, Luxair est confronté par ailleurs à des problèmes graves, mais le thème ne devrait pas être perdu de vue pour autant ! (Ce n'est pas parce qu'une gigantesque catastrophe est survenue en Asie du Sud-est qu'il faut oublier la misère qui sévit en d'autres points du globe).

Ouvriers, ouvrières

Le délégué à l'égalité des ouvriers n'a pratiquement pas reçu de réponses, ce qui constitue une réponse en soi. En effet, chez Luxair, sur un total global de 1100 ouvriers, on compte environ 100 femmes. Celles-ci travaillent comme femmes de ménage ou effectuent des travaux non qualifiés au Catering. Une carrière chez les ouvrières est inexistante. On n'imagine pas une femme conduire un chariot élévateur au Cargo Center : ceci est une fiction du siècle futur ! Chez Swissport, une autre société de transport aérien active à l'aéroport de Luxembourg, ceci est pourtant le cas. Lorsque le nouveau Cargo Center a été construit en 1996, on n'a pas envisagé l'aménagement de vestiaires pour dames, bien que, à l'époque, l'égalité des sexes ait déjà été à l'ordre du jour. Ce thème ne reçoit pas davantage d'écho de la part de l'actuel directeur du Cargo Center.

Le fait que si peu de réponses aient été données démontre aussi qu'un travail accru d'information et de sensibilisation doit être fourni de la part des syndicats et de la délégation du personnel.

En général

Encore une preuve que la compagnie d'aviation nationale ne se montre nullement favorable à son personnel en matière de vie familiale, est le fait qu'en principe, donc de façon générale, les congés parentaux à 50 % sont refusés, alors que cette possibilité est prévue par la loi. Il est indéniable qu'il n'est pas toujours facile d'organiser des congés parentaux à 50 % dans tous les départements ; afin de ne pas devoir faire ces démarches, la direction préfère opposer un NON à toute demande.

Suite aux changements plus ou moins récents intervenus au ministère du Transport, à la présidence du conseil d'administration et à la direction générale de Luxair, nous pouvons toutefois envisager l'avenir sous un jour nouveau. Nous espérons pouvoir compter sur l'appui du ministre du Transport, Lucien Lux, connu pour sa politique en faveur de l'égalité des sexes, et sur celui du président du conseil d'administration de Luxair, Marc Hoffmann, qui a une très bonne réputation à la Banque Dexia, notamment en ce qui concerne la coordination des contraintes professionnelles et de la vie familiale. Avec la nomination d'Adrien Ney au poste de directeur général de Luxair, nous souhaitons voir s'établir un changement de mentalité chez certains dirigeants qui n'ont toujours pas compris que les temps de discrimination des femmes sont révolus. Aucun homme et aucune femme ne doit subir des désavantages en conséquence d'un choix favorable au bien-être de sa famille, de ses enfants.

La déléguée à l'égalité des employé(e)s de Luxair
Annette Schuler-Vandeputte

Le délégué à l'égalité de la délégation ouvrière de Luxair
Alves José Fernando





Égalité entre femmes et hommes dans l'emploi

Nous exigeons du gouvernement luxembourgeois ...

Pour assurer l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi, nous exigeons du gouvernement luxembourgeois une stratégie intégrée prenant en compte les aspects suivants :

Assurer l'égalité entre femmes et hommes à tous les niveaux du monde du travail

- ◆ en éliminant les écarts de rémunération entre femmes et hommes ;
- ◆ en modifiant la loi sur les conventions collectives :
 - en faisant de la classification des fonctions et des professions, en y intégrant la dimension du genre, un des éléments obligatoires à négocier entre partenaires sociaux avec une obligation de résultat
 - en imposant une obligation de résultat aux partenaires sociaux dans l'élaboration des plans à l'égalité des chances ou des plans d'actions positives
 - en donnant à l'Inspection du Travail et des Mines la mission et les moyens nécessaires de contrôler les résultats de la mise en oeuvre des plans à l'égalité des chances et des plans d'actions positives ;
- ◆ en ne donnant pas son aval à la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur dite Bolkestein, en rejetant notamment le principe du pays d'origine et en se prononçant pour l'application du principe du pays de destination afin de garantir une protection maximale des travailleuses et travailleurs et de garantir des services de qualité.

Changer les rôles stéréotypés des femmes et des hommes

- ◆ en introduisant l'égalité des genres dans les écoles, dans l'orientation professionnelle et scolaire, dans la formation initiale et la formation des adultes ;
- ◆ en optant en faveur d'une réduction du temps de travail sans perte de rémunération pour faciliter le partage du travail rémunéré et non rémunéré

entre femmes et hommes et combattre le chômage.

Tenir compte des différences existantes dans les modes et conditions de vie et les possibilités d'action entre femmes et hommes

- ◆ en se prononçant contre les propositions de révision de la directive sur le temps de travail de la Commission européenne (temps inactif pendant le travail de garde, élargissement des périodes de référence) et en se prononçant pour l'abandon de l'opt-out individuel ;
- ◆ en optant pour une politique en faveur de nouveaux modèles de temps de travail qui permettent aux femmes et aux hommes d'adapter l'aménagement de leur temps de travail hebdomadaire, annuel et de la vie à leurs besoins professionnels et privés ;
- ◆ en augmentant et en diversifiant le nombre des structures de garde pour enfants et des structures d'encadrement pour personnes âgées et dépendantes, tout en garantissant la qualité et la disponibilité à un prix abordable ;
- ◆ en s'engageant à réformer le Pacte de Stabilité et de Croissance de manière à ce que celui-ci ne pénalise pas les Etats désireux d'investir dans ces services ;
- ◆ en donnant priorité à tout projet législatif et politique établissant les conditions cadre indispensables à la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes, dont l'individualisation des droits de pension et des droits fiscaux et le splitting.

Cid-femmes, Femmes en Détresse asbl
 FNCTFFEL, Initiativ Rëm Schaffen asbl
 LCGB, Li.D.I.A asbl
 OGB♦L

Service à l'Égalité des Chances de la Ville d'Esch/Alzette,
 ZARABINA asbl

Viele Gewerkschaftsmitglieder haben Töchter

Als Eltern sind Sie maßgeblich an der Berufswahl Ihrer Tochter beteiligt, denn Ihr Urteil ist Ihren Kindern wichtig.

Ihre Tochter ist Schülerin im Sekundarunterricht, mindestens 12 Jahre alt und Sie würden sie gerne bei ihrer Berufswahl unterstützen, sie auf die breite Berufspalette aufmerksam machen und auch Ihre eigenen Berufserfahrungen mit einbringen?

Am 28. April 2005 bietet der Girls' Day für Ihre Tochter eine besondere Gelegenheit, Einblick in für sie noch fremde Berufswelten zu erhalten. Sie kann in ungewöhnliche und zukunftsorientierte Berufsfelder hineinschnuppern und damit ihren Horizont an Berufswahlmöglichkeiten erweitern. So kann Ihre Tochter bewusster eine Berufswahl treffen, die ihren Interessen, Neigungen und Fähigkeiten bestmöglich entspricht.

Eine Vielzahl von vor allem technischen und techniknahen Unternehmen, Betrieben, Forschungseinrichtungen und Institutionen laden Schülerinnen für einen Tag zu einem Besuch ein. Sie öffnen ihre Werkstätten, Büros und Labore, um Mädchen einen Tag "Arbeitsleben life" zu vermitteln. Dabei steht das praktische Erleben im Mittelpunkt. In Workshops und bei Aktionen können sich die Mädchen

über ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Bereichen Handwerk, Technik, Naturwissenschaften und Informationstechnologie informieren und ihre Fähigkeiten ausprobieren. In Interviews und Diskussionsrunden erhalten die Mädchen direkte Antworten auf ihre Fragen. Vielfach stehen auch die Personalverantwortlichen für Gespräche zur Verfügung.

Unterstützen Sie Ihre Tochter !

Sie kennen die Stärken und Begabungen Ihrer Tochter genau und können sie auf ihrem Entscheidungsweg unterstützen. Helfen Sie Ihrer Tochter aktiv bei der Suche nach einem Schnupperplatz am Girls' Day auch wenn sie vielleicht noch nicht im Berufswahlprozess steht. Gerade jüngere Mädchen sind begeisterungsfähig, nehmen die neuen Eindrücke offen auf und erhalten damit eine Chance, auch andere Berufe als die typischen "Frauenberufe" kennen zu lernen.

Informationen über Veranstaltungsangebote finden Sie und Ihre Tochter unter www.girls-day.lu. Hier kann sich ihre Tochter direkt online für eine Veranstaltung anmelden.

Der Einsatz der Personaldelegationen für den Girls' Day ist nötig !

Bislang entscheiden sich die jungen Frauen überproportional für Ausbildungsberufe, wie zum Beispiel Büroangestellte, Verkäuferin, oder Frisörin. Dabei haben wir derzeit eine junge Frauengeneration mit der besten Schulbildung aller Zeiten. Gleichzeitig fehlt auch hierzulande den Betrieben im technischen Bereich zunehmend der begabte, qualifizierte Nachwuchs.

Der Girls' Day Mädchen-Zukunftstag ist ein Beitrag, den Blickwinkel der Mädchen zu erweitern. Denn die Vielfalt der Berufe im gewerblich-technischen Bereich bietet für Mädchen gute und interessante Berufsperspektiven.

Vor allem kleine, mittelständische und große Unternehmen mit technischen Abteilungen, Bereichen und Produkten sowie Forschungseinrichtungen sind deshalb am 28. April 2005 aufgerufen, den Mädchen die Vielfalt der Berufswelt näher zu bringen. Der OGB♦L ruft alle Personalvertreter und -vertreterinnen in diesen Betrieben auf, bei der Betriebsleitung vorzusprechen, damit sich ihr Betrieb als Anbieter für Schnupperplätze am Girls' Day auf www.girls-day.lu einschreibt. Gleichzeitig ist die Nennung

des Betriebes im Netz auch eine gute Werbung. Das Spektrum der Möglichkeiten kann von informativen Betriebsführungen über kleine Vorträge bis hin zu kreativ praktischen Übungen reichen.

Als Personaldelegationsmitglied können Sie Ihre Unterstützung bei der Organisation und der Durchführung von Aktionen anbieten.

Mit dem Girls' Day gewinnen alle!

Unternehmen und Institutionen erschließen sich mit dem Girls' Day eine Top-Personalquelle der Zukunft, stärken die Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Betrieb und demonstrieren einer breiten Öffentlichkeit ihr gesellschaftliches Engagement.

Mädchen lernen gezielt und praxisnah eine Vielzahl von Berufen kennen, bauen eventuelle Vorbehalte gegenüber technischen oder handwerklich-technischen Berufen ab, können Berufspraxis hautnah miterleben.

Bruxelles, 19 mars 2005

75.000 syndicalistes européens ont manifesté le 19 mars pour défendre l'emploi et les droits sociaux et se prononcer contre la directive Bolkestein sur les services dans le marché intérieur.

Les syndicalistes de nombreuses centrales européennes ont pris part à la manifestation pour envoyer un signal clair au Sommet : l'emploi et la protection des droits sociaux fondamentaux doivent être une priorité dans les politiques futures de l'UE.

Le mouvement syndical européen appelle à :

Plus d'emplois et de meilleurs emplois

La CES est opposée à toute nouvelle dérégulation du marché de l'emploi au détriment des intérêts des travailleurs et de leurs familles, mais appelle à des stratégies de modernisation avec un degré élevé de sécurité sociale. Afin de stimuler la croissance et l'emploi, l'Europe a besoin d'une réforme flexible du Pacte de Stabilité et davantage d'investissements en matière de formation professionnelle initiale et continue, de recherche et d'innovation.

Pour des emplois et des services de qualité - Non à la directive Bolkestein

La CES soutient l'objectif de réaliser le marché intérieur dans le domaine des services et son potentiel de création d'emplois mais elle rejette les propositions de libéralisation de la directive qui menace les droits des travailleurs et encourage le dumping social.

Afin de promouvoir de bons niveaux de vie et de cohésion sociale, l'Europe a besoin de services de qualité qui ne peuvent être seulement régis par les règles de la concurrence.

Pour les droits sociaux fondamentaux pour renforcer l'Europe sociale

L'Europe doit se concentrer sur le plein emploi, les droits syndicaux, le dialogue social et sur l'information et la consultation des travailleurs.





ÖGGB • L



> BOLKESTEIN <

**NUIT GRAVEMENT
À L'EUROPE SOCIALE**



© fons



Jean-Claude Juncker s'adresse aux syndicats européens

Ni dumping social, ni dumping fiscal, ni dumping réglementaire !

À l'occasion de la réunion de mars du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), Jean-Claude Juncker, président actuel du Conseil de l'Union européenne, a fait le point sur les priorités du Conseil de printemps qui aura lieu la semaine prochaine. En ce qui concerne la relance de la stratégie de Lisbonne, visant à faire de l'Union européenne d'ici à 2010 l'espace économique le plus compétitif du monde, M. Juncker a insisté sur l'équilibre entre les trois piliers de cette stratégie : l'économique, le social et l'environnemental. Même au risque d'être accusé par certains Etats membres de pratiquer le «romantisme social», il a répété ce qu'il avait déjà dit devant la même audience en décembre 2004 : la compétitivité et la croissance économiques ne sont pas des fins en soi, mais doivent servir la cohésion sociale et le développement durable. Il pense toujours que la politique économique doit tendre vers le plein emploi et prône une politique active de l'emploi.

Directive Bolkestein

Le moment serait venu d'être clair en ce qui concerne la proposition de directive dite «Bolkestein», visant à libéraliser le marché des services dans l'Union européenne, dit M. Juncker. «OUI à la libéralisation des services, NON au dumping social, fiscal, et réglementaire», déclare M. Juncker. Pour lui l'ouverture du marché intérieur des services doit aider à relancer la croissance économique et la création d'emplois en Europe. Mais tout cela doit se passer dans le respect absolu du droit communautaire et notamment du droit du travail. Si la Commission ne modifiait pas le texte dans ce sens, la proposition serait bloquée au niveau du Conseil des ministres, dit M. Juncker. Il espère une large majorité au Parlement européen en faveur de changements profonds de la proposition de directive, la vidant de tout contenu pouvant conduire au dumping social, fiscal et réglementaire.

En ce qui concerne la réforme du pacte de stabilité et de croissance, la Présidence luxembourgeoise n'est pas disposée à en changer les règles, mais plaide en faveur d'une application plus judicieuse du pacte. Elle se base sur la clause du Traité de l'Union européenne qui dit que «le rapport de la Commission examine également si le déficit public excède les dépenses publiques d'investissement et tient compte de tous les autres facteurs pertinents, y compris la position économique et budgétaire à moyen terme de l'Etat membre». C'est pour sa liste d'«autres facteurs pertinents» que M. Juncker essaie actuellement de trouver un accord entre les Etats membres de l'Union européenne.

Tempête néolibérale venant de la Commission Barroso

Si les syndicalistes européens ont beaucoup apprécié les mots clairs prononcés par le président actuel du Conseil de l'Union européenne, ils ne perdent néanmoins pas le sens des réalités et continuent à rester sur leurs gardes. La confirmation du bien-fondé de leur vigilance est venue de la part du président de la

Commission européenne lui-même. Lors d'une intervention devant le lobby néolibéral «Council of Lisbon» le 14 mars 2005, M. Barroso a souligné sa conviction que l'Union européenne doit se débarrasser des «barrières réglementaires» si elle veut mettre en œuvre la stratégie de Lisbonne. Sa thèse va dans le sens de la création de conditions permettant la mise en concurrence sauvage, notamment dans le domaine des services, des anciens Etats membres, dont les travailleurs bénéficient d'un haut niveau de protection sociale, et des nouveaux Etats membres qui n'ont pas instauré des minima sociaux équivalents. Pour M. Barroso, le marché unique actuel est vieillissant, «c'est un marché unique démodé de conditions légales et d'harmonisation», dit-il. Il aurait parlé à cette occasion d'un «combat entre modernisateurs et réactionnaires», propos immédiatement récusés par la CES. Pour M. Barroso, «l'Union européenne doit éviter des procédures lourdes et des fausses tentatives d'harmonisation». Bien au contraire, l'Union devrait, selon lui, encourager le chemin de la réforme, et ceci face à une «opinion publique réticente». Soumis à une telle tempête néolibérale avec ses traits anti-démocratiques usuels, la CES voit sa mise en garde justifiée et appelle tous les travailleurs et citoyens européens à manifester massivement à Bruxelles le samedi 19 mars 2005 contre la Directive Bolkestein et contre l'esprit néolibéral de la Commission Barroso (voir la page internet <http://www.etuc.org/r/595>). Pour la CES, les citoyens européens n'adhéreront pas à une Europe qui servira les intérêts d'une seule minorité, les détenteurs du capital.

Unification syndicale au niveau mondial

Face à la mondialisation économique et la propagation rapide du modèle néolibéral anglo-américain dans le monde entier, les syndicats se globalisent à leur tour. En effet, les deux organisations internationales actuelles, c'est-à-dire la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT) ont décidé de créer une nouvelle confédération syndicale internationale. Le Comité exécutif de la CES a donné mandat au Secrétaire général de la CES, John Monks, d'entamer des négociations avec ces deux confédérations afin de déterminer le rôle que pourra jouer la CES au sein de la structure unifiée.

Les autres sujets traités à l'occasion de la réunion du Comité exécutif comprenaient notamment l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, le dialogue social au niveau européen, les migrations économiques, l'égalité entre hommes et femmes et les comités d'entreprise européens.

Le Luxembourg était représenté par Monsieur Jean-Claude Reding, président de la CGT-L/OGB-L, Monsieur Robert Weber, président du LCGB, Monsieur Nico Clement, secrétaire général de la CGT-L (OGB-L/FNCTTFEL/FLTL) et Monsieur Mil Lorang en tant que conseiller de la CGT-L et du LCGB.

Révision de la directive européenne sur le temps de travail

Les syndicats rencontrent le ministre Biltgen

Dans le cadre des rencontres périodiques entre le ministre du Travail et de l'Emploi et le Secrétariat européen commun (SECEC) de la CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL/ FLTL) et du LCGB, le ministre François Biltgen, président actuel du Conseil emploi et affaires sociales de l'Union européenne, a reçu aujourd'hui une délégation du SECEC. Ceci afin de faire le point sur la révision de la directive sur le temps de travail. Les syndicalistes ont présenté leurs points de vue et répété leurs attentes, notamment en ce qui concerne (1) le temps de garde, (2) l'option individuelle de travailler plus que le maximum hebdomadaire légalement permis et (3) la

période de référence pour calculer la durée maximale hebdomadaire moyenne.

Que veulent donc les syndicats représentatifs luxembourgeois ?

- (1) Ils demandent que la période inactive du temps de garde continue à être comptée comme du temps de travail, conformément à la jurisprudence européenne.
- (2) Ils demandent la suppression de l'option individuelle de travailler plus que le maximum hebdomadaire prévu par la

législation européenne en vigueur.

- (3) Ils rejettent toute tentative d'extension de la période de référence qui ne soit pas négociée par les partenaires sociaux.

Le ministre a pris note des revendications syndicales et informé la délégation sur les travaux en cours, notamment au sein du Conseil et du Parlement européen. Le sujet sera à l'ordre du jour de la réunion du Conseil Emploi et Affaires sociales de l'Union européenne sous Présidence luxembourgeoise le 3 juin prochain.

Table ronde

Le Traite constitutionnel peut-il faire avancer l'Europe sociale ?

En date du 1^{er} mars, le Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB avait invité à une table ronde sur le sujet suivant : "Le Traité constitutionnel peut-il faire avancer l'Europe sociale ?" au Forum Geesseknäppchen, avec la participation de François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi (CSV), Nicolas Schmit, ministre délégué aux Affaires étrangères et à l'Immigration (LSAP), Charles Goerens, député (DP), François Bausch, député (Déi Gréng), **Jean-Claude Reding, président de l'OGB•L/CGT-L** et Robert Weber, président du LCGB.



Conférence publique

Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous

Mercredi 13 avril à 18h00 à la Maison du Peuple à Esch/Alzette

avec la participation de :

Hamish Jenkins, Bureau international du travail
et Mohsen ben Chibani, économiste à la
Confédération Internationale des Syndicats Libres

Les orateurs s'exprimeront en français. Pas de traduction prévue.

Le processus actuel de mondialisation génère des déséquilibres, entre les pays et à l'intérieur des pays. Des richesses sont créées, mais elles ne sont d'aucun profit pour trop de pays et trop de personnes. Ces déséquilibres mondiaux sont moralement inacceptables et politiquement intenable.

La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a publié en février 2004 son rapport intitulé "Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous". Il s'agit de la première démarche entreprise pour établir un dialogue structuré dans le but de trouver un terrain d'entente sur l'un des sujets les plus controversés et conflictuels de notre époque.

Sur le site Web <http://www.ilo.org/public/french/fairglobalization/index.htm>, tous les intéressés trouveront des informations utiles sur le suivi du rapport de la Commission mondiale.

Lors de notre conférence, l'accent sera mis sur le rôle des syndicats et des organismes internationaux dans le processus de la mondialisation. Il appartient en effet aux syndicats d'intervenir aux échelons national et international pour amener un élément de solidarité dans la mondialisation, une mondialisation ayant une forte dimension sociale fondée sur des valeurs universellement partagées et sur le respect des droits de l'homme et de sa dignité; une mondialisation qui soit juste, ouverte à tous, gouvernée démocratiquement, et qui offre une chance et des avantages concrets à tous les pays et à tous leurs habitants.

Elle devra permettre à toutes et tous d'avoir une meilleure perspective des questions qui se posent à l'échelon international et de comprendre pourquoi ces questions sont d'une telle importance.

La manifestation TDK a rassemblé près de 300 travailleurs.



du nouveau dans les entreprises



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

TDK

Nos craintes exprimées dans l'actuel du mois dernier étaient malheureusement tout à fait justifiées. Malgré la participation massive de près de 300 travailleurs de TDK à la manifestation du jeudi 24 février, les négociations du plan social se sont soldées par un échec. Depuis, le dossier se trouve devant l'Office national de conciliation. Une première réunion plénière a eu lieu le jeudi 10 mars, une deuxième était programmée pour le 17 mars. À la demande du président de l'Office national de conciliation cette réunion a été reportée au lundi 21 mars. Les délais d'impression nous obligent à rédiger cet article pour le 18 mars.

Changer le mentalités

Lors de la première réunion de conciliation l'OGB♦L a clairement rappelé qu'il faut absolument un changement radical des mentalités et de la législation en matière de licenciement collectif dans ce pays. Il est en effet beaucoup trop facile pour les entreprises de procéder à des licenciements collectifs et puis de se "racheter bonne conscience" en versant un semblant d'indemnités extra-légales aux travailleurs concernés.

Nous avons encore une fois fait part de toute notre révolte par rapport à la légèreté avec laquelle TDK a annoncé l'abandon total d'une partie de sa production, sans égard ni à sa responsabilité sociale en tant qu'employeur, ni à la précarisation de la situation personnelle d'un nombre très important de ses travailleurs, ni à la fragilisation du secteur industriel dans le pays.

Nous avons également rappelé que nous sommes déjà en conflit avec l'entreprise au sujet du renouvellement des conventions collectives et nous avons tout aussi clairement insisté pour signaler qu'il n'était nullement question pour l'OGB♦L de brader ces négociations.

Lors de cette première conciliation la direction, guidée et mal conseillée par les lobbyistes de la Fédil, persiste à faire la sourde oreille et refuse toute discussion sérieuse sur nos priorités. Pire, elle continue de jouer la carte de la provocation en proposant notamment de diminuer la prime par année d'ancienneté à 1.100€.

Nos priorités pour TDK

Nous revendiquons (pour faire le lien avec la convention) une réduction généralisée du temps de travail.

Nous nous refusons à accepter les licenciements comme une fatalité et nous lançons un appel clair et net pour la mise en place, de ce que nous avons appelé, une cellule de maintien de l'emploi. Les missions de cette cellule seront multiples et notamment: établir un bilan des compétences pour chaque travailleur; faire de la prospection pour détecter les besoins de main d'œuvre dans d'autres entreprises (existantes ou à venir prochainement), organiser des formations qualifiantes permettant des re-classifications externes ou internes sous contrat CDI des travailleurs de la cellule.

Ce modèle nécessite l'intervention et le soutien des pouvoirs publics (ministère du Travail et ministère de l'Économie), notamment dans l'organisation des formations et la prospection d'emplois. À notre avis, il est nettement plus intelligent de financer le travail et d'investir dans la formation, que de licencier et de subsidier des caisses de chômage.

Nous revendiquons, et nous sommes les premiers à avoir posé cette revendication et à l'avoir justifié, le versement par TDK d'une indemnité extra-légale de 2.500€ par année d'ancienneté.

Les profiteurs, les rapiats et les lâcheurs

La direction locale de TDK, mais ce n'est pas une surprise, se contente tout simplement de faire ce qu'on lui dit. Réfléchir, avoir un avis, écouter les propos des autres ne fait pas partie de leur quotidien. Quand la direction dit qu'il faut parler de TDK chez TDK, elle ferait bien

d'apprendre d'abord ce que négocier et écouter veut dire, plutôt que de fermer toutes les portes dès le départ.

Dans une étude publiée ce 18 mars, la Fédil dit que dans le futur immédiat, les entreprises industrielles qui vont recruter du personnel souhaitent qu'au moins 40 % des candidats postulants soient détenteurs d'un CATP. En même temps, elle ne voit pas l'utilité de soutenir un projet de formation chez TDK. Belle mentalité...

Quand la direction dit qu'il ne faut pas mélanger politique et plan social elle répète simplement et bêtement ce que prêche son porte-parole, la Fédil. Quand le LCGB dit la même chose, il montre son vrai visage et toute l'importance qu'il accorde au maintien de l'emploi.

Lors d'une conférence de presse organisée le 18 mars, le LCGB se dit prêt à signer une convention zéro pour les deux prochaines années en contrepartie d'une cellule interne et d'une indemnité se situant à plus ou moins de la moitié de la différence entre la revendication initiale de 2500 et les 1100 proposés par la direction. Le problème du LCGB est, entre autre, qu'il prend ses rêves pour des réalités: étant syndicat minoritaire dans l'entreprise, il ne peut en effet pas signer tout seul la convention collective.

Nous allons demander une réunion urgente auprès des ministres concernés en vue de connaître leur position sur le dossier. En attendant nous continuons à demander au personnel de rester mobilisé.

Jean-Claude Bernardini



du nouveau dans les entreprises



Conciliation pour le transport de marchandises par route

Blocage des patrons

Les syndicats contractants OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL et FCPT ont décidé, en date du 25 février 2005, de saisir l'Office national de conciliation du litige concernant le renouvellement de la convention collective des conducteurs de camions.

La convention collective actuelle, dénoncée par les syndicats le 16 février 2004, s'applique aux quelque 6.000 routiers, mécanos et magasiniers. Elle devrait être étendue aux employés privés du secteur.

Dès le début, les négociations ont traîné. Il a fallu attendre trois mois et demi pour fixer une première réunion entre les syndicats et le Groupement Transport lié à la Confédération Luxembourgeoise du Commerce.

Au cours des 3 réunions de négociations, les syndicats n'ont pas pu détecter une véritable approche positive des employeurs pour avancer dans les négociations.

Une lettre commune des syndicats datée du 27 octobre 2004 dans laquelle ils ont demandé une nouvelle date en vue de poursuivre les négociations est restée sans aucune réponse jusqu'à ce jour.

Pour les syndicats contractants, cette approche des patrons est à considérer comme provocation et comme nouvelle attaque au modèle social luxembourgeois. Ils interprètent la manière d'agir du Groupement Transport comme refus de négociation. OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL et FCPT sont donc passés à

l'étape suivante prévue par la loi et ont demandé au Président de l'Office national de conciliation de soumettre le litige à une des prochaines réunions.

Gewerkschaften haben Schlichtungsamt mit Kollektivvertrag der Lkw-Fahrer befasst

Hinhaltetaktik der Arbeitgeber

Die vertragsschließenden Gewerkschaften OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL und FCPT haben am 25. Februar 2005 beschlossen, das Nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall um die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten im Straßengüterverkehr zu befragen.

Der gegenwärtige Kollektivvertrag gilt für etwa 6.000 Kraftfahrer, Mechaniker und Lagerarbeiter und soll auf die rund 1.000 Angestellten ausgeweitet werden.

Von Anfang an kamen die Verhandlungen nur sehr schleppend voran. Nachdem Neuverhandlungen für den Vertrag am 16. Februar 2004 beantragt wurden, dauerte es dreieinhalb Monate bis es überhaupt zu einem ersten Treffen zwischen den Gewerkschaften und dem „Groupement Transport“ der Handelskonföderation kam.

In den 3 stattgefundenen Verhandlungsrunden konnten die Gewerkschaften keine klare Bereitschaft seitens der Arbeitgeber erkennen, die Verhandlungen zügig voranzutreiben.

Ein auf den 27. Oktober 2004 datierter Brief der Gewerkschaften, in welchem um ein neues Verhandlungsdatum gebeten wurde, blieb bis dato unbeantwortet.

Die Gewerkschaften betrachten die Vorgehensweise des „Groupement Transport“ als Provokation und als weitere Attacke auf das Luxemburger Sozialmodell. Sie werten die Haltung der Arbeitgeber als Weigerung einen Kollektivvertrag zu verhandeln. OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL und FCPT gingen demnach zur nächsten gesetzlich vorgesehenen Etappe über und schrieben an den Präsidenten des Nationalen Schlichtungsamts, damit das Dossier auf die

Tagesordnung einer der kommenden Sitzungen gesetzt wird.



Wie schlecht geht es dem Bankhaus Lampe?

Schließung der luxemburgischen Tochter (Ein Unternehmen der Dr. Oetker Gruppe)

Am 11. Februar 2005 teilte Christian Graf von Bassewitz, Präsident des Verwaltungsrates der Lampebank International S.A. und Sprecher der Bankhaus Lampe KG der erschrockenen Belegschaft mit, dass die Generalversammlung auf Vorschlag des Verwaltungsrates beschlossen habe, die Geschäftstätigkeit am Bankplatz Luxemburg einzustellen.

Das lukrative Geschäft mit der vermögenden Privatkundschaft werde man versuchen auf eine andere Bank der Oetker-Gruppe, der Atlantic Vermögensverwaltungsbank AG, Zürich, zu übertragen. Für die Übertragung dieser rentablen Kundenbeziehungen in die Schweiz wurden vier Mitarbeitern, die für dieses Vorhaben unabdingbar sind, neue Verträge bei besagter Bank angeboten.

Für den restlichen, im Konzerninteresse uninteressanten Teil der Belegschaft laufen nunmehr seit dem 1. März 2005 die Verhandlungen über einen Sozialplan. Bei den betroffenen Arbeitnehmern handelt es sich zum großen Teil um langjährige Mitarbeiter der Bank, welchen der von R. A. Oetker geprägte Spruch „Wer Lampe verläßt, ist entweder zu alt oder zu doof“ immer ein Gefühl der Sicherheit gab. Zu dumm nur, wenn man von Oetker verlassen wird!

Zum jetzigen Zeitpunkt befinden sich die Verhandlungen in einer Sackgasse.



Syndicat Services publics

Syndikatstag

**Für einen modernen, starken
und bürgernahen
öffentlichen Dienst, auch in
Zukunft !**

Am vergangenen 26. Februar fand im Kulturzentrum von Biwingen der statutarische Syndikatstag des OGB♦L-Syndikats Öffentlicher Dienst statt.

In seiner Eröffnungsrede begrüßte Syndikatspräsident Ed. Biot neben den Delegierten aus einer Vielzahl von staatlichen und kommunalen Verwaltungen, insbesondere die Abgeordneten Claudia Dall'Agnol, sowie Bim Diederich, den Bürgermeister von Roeser Arthur Sinner, die Vertreter der Schwestergewerkschaften aus der Großregion, Yves Magrinelli von der CGT aus Lothringen, Michael Blug von der ver.di Saarland, sowie 3 Kollegen von der CGSP aus der Provinz Luxemburg, darunter den Kollegen Francis Steifer, welcher auch später das Wort an die Delegierten richten sollte.

Abschließend bedankte sich Kollege Biot bei den Mitgliedern der Syndikatsleitung und dem Zentralsekretär für die gute Zusammenarbeit im Interesse der Mitglieder und des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen.

Anschließend war es an Zentralsekretär Tom Jungen seinen Tätigkeitsbericht über die vergangene Mandatsperiode zu machen. Dabei unterstrich Jungen die Schwerpunkte der Syndikatsarbeit während der beiden vorangegangenen Jahre, darunter die Sozialwahlen vom November 2003, wo das Syndikat seine Leaderposition im Bereich Staat und Kommunen verteidigen konnte und mit 86 Effektiv- und 68 Ersatzdelegierten in insgesamt 47 kommunalen, intrakom-

Die Arbeitgeberseite setzt sich willkürlich über die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer, die Bestandteil aller bislang von luxemburgischen Banken abgeschlossenen Sozialpläne sind, hinweg. Das Ziel ist offensichtlich eine profitmaximierende Lösung, die größtenteils durch das luxemburgische Sozialsystem getragen werden soll und dies obwohl eines der reichsten Privatunternehmen der Welt hinter der Bank steht.

Ein Schlag ins Gesicht der jahrelang dem Oetker-Konzern treu verbundenen Mitarbeiter:

Das Management hat es in den letzten drei Jahren nach Aussagen von Christian Graf von Bassewitz, Honorarkonsul des Großherzogtums Luxemburg, nicht geschafft, eine für die Eigner akzeptable Eigenkapitalrendite zu erzielen. Ungeachtet der in den Vorjahren realisierten, teilweise traumhaften Ergebnisse war die Folge die Schließung der Bank. Dies ist sicherlich nicht auf die motivierte und engagierte Belegschaft zurückzuführen, welche bis zum 11. Februar 2005 vollstes Vertrauen in die Familie Oetker hatte.

In einem erst kürzlich veröffentlichten Sonderdruck, der dem Bankhaus Lampe die Bestnote „summa cum laude“ gibt, heißt es: „Eine Privatbank wie aus dem Bilderbuch: Leise, diskret, kompetent [...] und [...] ohne Marktschreierei und Aufdringlichkeit. Lampe leuchtet auch in

Luxemburg“. Genauso diskret und ohne Marktschreierei wurde dem Luxemburger Standort mittlerweile das Licht ausgeblasen.

Für eine der reichsten Familien Deutschlands sollte es doch selbstverständlich sein, dass den betroffenen Mitarbeitern ein Sozialplan unterbreitet wird, der den Gepflogenheiten des Finanzplatzes Luxemburg Rechnung trägt. Aber „Geiz ist geil“ lässt grüßen.

Protestaktion vor der Lampebank: Keine Spur von sozialer Verantwortung

Am 16. März protestierten rund 60 Angestellte der Lampebank und ihre Gewerkschaftsvertreter vor dem Bankhaus in der rue de l'Eau, dies aufgrund des skandalösen Verhaltens der Entscheidungsträger der Lampebank International S.A. und deren Anwälte, die den Bedingungen zur Verhandlung des Sozialplans den Luxemburger Gepflogenheiten nicht entsprechen.



du nouveau dans les entreprises



munalen und staatlichen Verwaltungen vertreten ist.

Im Bereich der Tarifpolitik konnten eine Reihe von Kollektivverträgen verhandelt und abgeschlossen werden. Hierbei stehen vor allem der Mantelvertrag in den Südgemeinden, sowie der Staatsarbeiterkollektivvertrag hervor. Während in den Südgemeinden nach dreijährigen Verhandlungen, endlich eine Reihe an langjährigen Streitpunkten geklärt werden und ein neuer Vertragstext verfasst werden konnte, steckt der Staatsarbeiterkollektivvertrag nach wie vor in der Sackgasse. Da es mit der vorigen Regierung und dem DP-Staatssekretär Jos. Schaack nicht zu einer Einigung kommen konnte, setzt der OGB•L jetzt große Hoffnungen in den neuen Verantwortungsträger, CSV-Minister Claude Wiseler, mit dem bereits ein erstes Gespräch geführt werden konnte. Als Zeichen des guten Willens sind die Gewerkschaften bereit, einen Kollektivvertrag auf Basis der Einigungen und Resultate der vorigen Regierung zu unterschreiben, um dann mit dem neuen Minister, neue Verhandlungen auf Basis eines aktualisierten Forderungskataloges führen zu können.

Weitere Themen aus dem Aktivitätsbericht waren die Probleme mit einzelnen Gemeinden, die Liberalisierung der Energiemärkte, die Privatisierungen und Auslagerungen bei verschiedenen

Gemeinden und staatlichen Verwaltungen. Das Syndikat Öffentlicher Dienst wird dieses Problem in kommender Zeit noch resoluter angehen und ist nicht bereit, länger zuzusehen, wenn aus reinen Bequemlichkeitsgründen bestehende Arbeitsplätze bei Staat und Gemeinden einfach wegrationalisiert werden. Das Gleiche gilt ebenfalls für den ungenügenden und unwirksamen Sozialdialog bei Servior, wo jetzt versucht wird, die Arbeit des Arbeiterschusses zu beeinträchtigen.

Sodann richtete Kollege Francis Steifer, Regionalsekretär für Wallonien von der CGSP, sich an die Delegierten und unterstrich als Mitglied der gewerkschaftlichen Plattform des öffentlichen Dienstes der Großregion, welcher neben der CGSP, auch die CGT Lorraine, ver.di Saarland und Rheinland-Pfalz, sowie der OGB•L angehören, die Wichtigkeit der Zusammenarbeit auf interregionaler Ebene, insbesondere auch im Zusammenhang mit den europäischen Entwicklungen und Tendenzen im Bereich der Liberalisierungs- und Privatisierungsproblematik.

Tom Jungen stellte dann die Tagesresolution, welche die Vorstellungen des Syndikates Öffentlicher Dienst für einen modernen, starken und bürgernahen öffentlichen Dienst zurückbehält. Diese anschließend vom Syndikatstag einstimmig verabschiedete Resolution kann auch unter www.ogb-l.lu konsultiert werden, respektive bei Kollegin Yasmine Schwarz (Tel.: 54 05 45-280) beantragt werden.

Roeltgen beschäftigte sich in seinem Referat hauptsächlich mit dem Fontagné-Bericht, den aktuellen Diskussionen um die Dienstleistungsrichtlinie Bolkestein, die angespannte Situation bei den Krankenkassen und die immer dramatischer werdende Situation auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben.



du nouveau dans les entreprises

Des Weiteren unterstrich Kollege Roeltgen die Wichtigkeit einer starken und engagierten Gewerkschaft und rief alle Mitglieder auf, auch im eigenen Interesse, sich weiterhin auf Betriebsebene, Syndikats- oder Gewerkschaftsebene zu engagieren und mit zu arbeiten.

Tom Jungen
Zentralsekretär

Berufskammerwahlen der Beamten und Angestellten des Öffentlichen Dienstes

Vermisst: 300 Gemeindebeamte spurlos verschwunden!

Wir wissen nicht, ob Ihr es gewusst habt, aber ab dem 20. März 2005 finden die Wahlen für die Berufskammer der Beamten und Angestellten des Öffentlichen Dienstes statt. Erinnerung: auf der Lohnabrechnung von Januar 2005 hat man uns 25 Mitgliedsbeitrag für die Berufskammer abgezogen, so wie das Gesetz es vorschreibt.

Da wir also unseren Beitrag von 25 (ungefragt, da gesetzlich vorgeschrieben) entrichtet haben, können wir also davon ausgehen, dass wir auch das Recht haben, unsere Vertreter für die Berufskammer frei zu wählen (für uns Gemeindebeamte ist das die Gruppe E -fonctionnaires et employés communaux, 5 effektive und 5 Ersatzdelegierte).

Leider wird das für fast 300 Gemeindebeamten (erste Schätzung, Steigerung noch möglich!) nicht der Fall sein. Sie werden keinen Wahlzettel zugeschickt bekommen, da sie spurlos von den Wählerlisten verschwunden sind. Und zwar vor allem Beamte der Escher Gemeinde, wobei Sanem/Beles und Petingen ebenfalls betroffen sind. Dabei hatte das Personalamt der Escher Gemeinde eine komplette Liste der Beamten und Angestellten der Escher Gemeinde an das Ministerium der Öffentlichen Funktion geschickt. Beim Umverteilen auf die Wohnortgemeinden, die die Wahllisten führen, sind durch Schlamperei im Ministerium der Öffentlichen Funktion fast 300 Wähler abhanden gekommen. Haben sich in Luft aufgelöst, sind verschwunden... und

keiner weiß, wieso, weshalb warum!!

Der LSAP-Abgeordnete Roland Schreiner hat in einer parlamentarischen Anfrage an den zuständigen Minister der Öffentlichen Funktion, Claude Wiseler (CSV), diesen aufgefordert, Aufschluss über das Verschwinden von fast 300 Wählern zu geben. Der Minister entschuldigt sich, weist jedoch darauf hin, dass die Wählerlisten seit Januar 2005 abgeschlossen sind, dass kein Rekursrecht mehr besteht und die Wahlen durchgeführt werden, auch ohne die 300 fehlenden Wähler.

Das zeugt von einer insgesamt gesunden Einstellung! Der Minister drückt sich vor seiner Verantwortung, die Gemeindebeamten und -angestellten haben ja ihren Beitrag entrichtet, und die 300 Beamten, die nicht an den Wahlen teilnehmen können, gucken in die Röhre.

Herr Minister, ein seltsames Demokratieverständnis ist das! Wir wollen uns nicht vorstellen, was geschehen würde, wenn 300 Wähler bei den Gemeindevahlen abhanden kommen würden. Aber mit uns kann man es ja machen! Vielleicht sollten wir uns endlich einmal wehren!



Assemblée générale ordinaire et extraordinaire OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.

Une année 2004 bien chargée et une nouvelle organisation interne

La semaine passée ont eu lieu l'assemblée générale ordinaire et l'assemblée générale extraordinaire de l'A.s.b.l. OGB♦L/LCGB Sidérurgie. Après avoir dressé le bilan des activités en 2004, axées principalement sur les suites à réserver au dossier de la restructuration

de la sidérurgie luxembourgeoise "LUX 2006" et après présentation du bilan financier de l'association fondée par les syndicats OGB♦L et LCGB à l'occasion de la création d'Arcelor, l'assemblée générale extraordinaire s'est penchée sur un remaniement des statuts.

Les règles internes de l'organisation ont été changées dans le sens de l'abandon de la double présidence tout en conservant la parité des représentants OGB♦L et LCGB (chaque fois 50%). L'association s'est dotée d'un Bureau exécutif au niveau de son conseil d'administration, composé de 6 personnes, dont le membre luxembourgeois représentant les salariés auprès du conseil d'administration Arcelor - ce dernier occupant la fonction de président de l'association.

Grâce à cette nouvelle organisation interne, l'A.s.b.l. veut se donner la meilleure efficacité possible face aux missions qu'elle devra accomplir à l'avenir dans le contexte de la défense des intérêts des salariés de la sidérurgie tant au niveau national, européen et international.

Le bureau exécutif se compose comme suit :

<u>Président</u>	John CASTEGNARO	OGB♦L
<u>Vice-président</u>	Norbert CONTER	LCGB
<u>Secrétaire général</u>	Nando PASQUALONI	OGB♦L
<u>Trésorier général</u>	Dominique PERSAMPIERI	LCGB
<u>Membres</u>	Alain KINN	OGB♦L
	Patrick DURY	LCGB

Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Automatische RMG-Anpassung gefordert

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich unter anderem mit der Anpassung der Beträge des RMG (garantiertes Mindesteinkommen) an die Entwicklung des Mindestlohns, der Pensionen und der Renten, welche ja zum 1. Januar 2005 um 2% erhöht wurden.

Diese Anpassung ist nötig, damit das Einkommen der Haushalte, welche zuzüglich zu Mindestlohn oder Rente einen RMG-Zuschuss erhalten, ebenfalls um 2% wächst.

Ohne diese Anpassung würde die Erhöhung nämlich neutralisiert, da der RMG-Zuschuss entsprechend abnehme.

Die Arbeiterkammer verlangt, dass dieser Anpassungsmechanismus in Zukunft automatisch ausgelöst werden soll, wenn Mindestlohn, Pensionen und Renten steigen. Damit soll verhindert werden, dass RMG-Empfänger erst Monate später in den Genuss der Erhöhung kommen.

Im Dienste der Versicherten

In einem anderen Gutachten der Arbeiterkammer geht es um die

Umsetzung einer EU-Richtlinie im Versicherungsbereich, die die Tätigkeit der Zwischenhändler im Versicherungsgeschäft, das heißt Versicherungsagenten und Versicherungsmakler, regelt.

Der gesetzliche Rahmen, der in Luxemburg zum großen Teil bereits besteht, wird jetzt erweitert und gilt auch für Makler, die für einen Versicherungsmakler arbeiten. Die Arbeiterkammer fordert, dass diese Personen dem normalen Arbeitsrecht unterliegen, so wie es jetzt schon für angestellte Versicherungsagenten der Fall ist.

Zufrieden zeigt sich die Arbeiterkammer über die Ausweitung der Befugnisse des „Commissariat aux assurances“, hauptsächlich was die Arbeit als Kontrollinstanz im Dienste der Versicherten angeht.

Dies ist ein guter Schritt, so die Arbeiterkammer, die aber darauf hinweist, dass das „Commissariat aux assurances“ auch die entsprechenden Mittel bekommen muss, um diese Aufgaben erfüllen zu können, so z. B. den Beschwerden nachzugehen, die von Versicherten eingereicht werden.

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich auch mit der Verordnung über den Verteilungsschlüssel, der vorschreibt, wie ein Teil der Gelder der Pensionskassen bis 2007 in Aktien, festverzinsliche Papiere und Immobilienwerte angelegt werden kann.

Die Arbeiterkammer ist an sich einverstanden mit der Art und Weise, wie diese Gelder angelegt werden, bemerkt aber, dass der langfristige Verteilungsschlüssel eigentlich schon 2007 hätte erreicht sein müssen.

Dies aber ist nicht möglich, unter anderem, weil der Staat Ende 2004 seine Vertreter noch nicht in das Gremium, welches das Vermögen der Rentenversicherung verwaltet, genannt hatte.

Insgesamt wird die Verordnung aber von der Arbeiterkammer begrüßt, auch weil eine Reihe von ihren Vorschlägen zurückbehalten wurde.



AK INFORMIERT 1/2005 SOZIALLASTEN, SOZIALPARAMETER UND KOLLEKTIVVERTRAGLICHE LÖHNE

In ihrem Bemühen, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter noch besser zu informieren, hat die Arbeiterkammer sich in seiner ersten Herausgabe dieses Jahres dazu entschlossen, unter dem Namen "AK informiert", die Soziallasten, Sozialparameter und kollektivvertraglichen Löhne, vorzustellen.

Ziel dieser Veröffentlichung ist es, dem Leser einen Überblick über die neuen Beträge zu verschaffen, die ab dem 1. Januar 2005 in Kraft getreten sind.

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

Da die Broschüre kostenlos ist, wird sie nicht verschickt.
Sie ist jedoch erhältlich bei der

Arbeiterkammer
18, rue Auguste Lumière - L-1950 Luxemburg
oder unter <http://www.akl.lu>



Luxembourg Lifelong Learning Center

Les cours du soir trimestriels de “l'utilisateur bureautique” redémarrent

Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), la formation continue de la CEP•L, organise depuis 2003 ses cours du soir informatiques du profil “l'utilisateur bureautique” trois fois par an, en suivant le rythme trimestriel des écoles luxembourgeoises.



La deuxième session pour 2005 débutera le 21 avril. Les cours auront une durée de 8 semaines, à raison d'une séance à trois heures par semaine. Ils se clôtureront par un test organisé la première semaine de juillet dont la réussite est sanctionnée par un certificat du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Initiation et perfectionnement

Les cours du soir proposent 4 niveaux différents aux personnes désireuses de connaître les outils bureautiques les plus usuels, à savoir le traitement de textes Ms-Word (niveaux : 1, 2, 3) et le tableur Ms-Excel (niveaux : 1, 2, 3) ainsi que l'utilisation des services sur Internet. Les vrais néophytes suivent un cours d'introduction préalable avant d'entamer les études en Word ou Excel.

Les cours du profil PC sont également offerts en allemand et/ou en anglais.

Il y a lieu de remarquer que le LLLC/CEP•L organise ses cours du soir pas uniquement à Luxembourg-Ville mais également à Esch-sur-Alzette, Dudelange, Pétange, Ettelbrück et Mersch.

Le programme détaillé des 12 modules que le Luxembourg Lifelong Learning Center propose en cette nouvelle session est publié dans le périodique “dialogue formation - Informatique et Bureautique avril - juillet 2005”. Le “dialogue” peut être demandé sans aucun frais au LLLC/CEP•L, 13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg, tél : 44 40 91 600, fax : 44 40 91 650, ou e-mail: formation@LLLC.lu.

Les inscriptions sont admises jusqu'au 14 avril 2004 et peuvent se faire à l'aide d'une fiche insérée dans le périodique ou directement par Internet : www.LLLC.lu.

CALENDRIER DE FORMATION DU 1^{er} SEMESTRE 2005

Avril 2005

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

Mai 2005

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

Juin – juillet 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5116	2. - 3. Juni	Rhetorik - Reden können
5014	6. - 7. Juni	Die Personalvertretung
5121	9 - 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. - 14. Juni	Der Arbeitsvertrag
5118	16. - 17. Juni	Versammlungen und Sitzungen effizient leiten
5015	27 - 28 juin	La délégation du personnel
5086	28 - 29 juin	Santé et sécurité au travail (A,2)
5071	29. - 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 - 5 juillet	L'Europe et son histoire
5072	4 - 5 juillet	La convention collective de travail
5122	11 - 12 juillet	La gestion de conflits

CALENDRIER DE FORMATION DU 2^e SEMESTRE 2005

Les formations du 2^e semestre sont disponibles auprès de notre secrétariat. Pour des plus amples renseignements, veuillez contacter M. Bob Serres au n° 26 66 13 - 29.

Le **délégué du personnel** bénéficie, du point de vue financier, d'au moins de deux types d'informations de la part de l'employeur :

- ♦ une information annuelle sur l'évolution économique et financière de l'entreprise
- ♦ une information périodique sur la marche et la vie de l'entreprise.

De ce fait, nous vous invitons à participer à notre formation du **12 et 13 mai 2005** intitulée

“Introduction aux comptes sociaux d'une entreprise”

Cette formation s'adresse aux membres des délégations du personnel et des comités mixtes, non spécialistes en matière comptable, et souvent confrontés à analyser les documents sociaux d'une entreprise.

Si vous souhaitez

- ♦ comprendre les principes de base et mécanismes fondamentaux de la comptabilité
- ♦ analyser les documents sociaux qui sont le bilan, le compte Profits et Pertes et les annexes

inscrivez-vous par courriel ou par fax au moyen du formulaire d'inscription auprès de l'IFES OGB♦L.

Au-delà de cette formation initiale, des cours avancés seront proposés au cours du 2ième semestre 2005.



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

Localité: N°

Code Postal:

Localité:

Téléphone/GSM:

e-mail:

Profession:

Nom de l'employeur:

Adresse: Rue:

N°:

Code Postal:

Localité:

Téléphone:

Fax:

Conformément à l'article 3 du règlement de participation, 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:

Référence:

Intitulé du séminaire:

Date:

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES/OGB♦L

Lu et approuvé le,

Signature:

La convenance personnelle

La PATIENTE VERTRIEDUNG asbl dont les missions sont d'informer et d'assister le patient sur l'ensemble des problèmes administratifs, techniques, médicaux et de soins dans le domaine de la santé et de la sécurité sociale souhaite informer les patients des conditions d'applications des Convenances Personnelles.

En effet, bien souvent le patient ne se rend pas compte de l'application de cette "convenance personnelle (CP)", et ce n'est que lors du remboursement des actes par sa caisse de maladie que celui-ci commence à se poser des questions. Pourquoi un supplément reste-t-il à payer ? Pour quelles raisons un supplément est-il demandé ?

Trop peu de patients connaissent les modalités d'application de ce supplément pour convenance personnelle, encore moins quel va être le montant exact de ce supplément avant de payer le mémoire d'honoraire.

Cependant, l'article 48 de la convention conclue entre l'UCM et l'AMMD, impose une information préalable du patient. Cette information préalable est donc une condition que le prestataire ne peut en aucun cas ignorer. Suite à cette information préalable, le patient peut donc en toute connaissance de cause approuver ou non ce supplément et/ou décider ou non de continuer le traitement.

Ainsi, il existe huit sortes de convenances personnelles qui correspondent directement à des types de rendez-vous chez un médecin ou médecin-dentiste ou à des frais de matériel :

CP1 : un rendez-vous fixé à la demande expresse de la personne protégée à un jour et une heure précis à condition que le rendez-vous ait été respecté (période d'attente : environ 15 minutes).

CP2 : un rendez-vous fixé à la demande expresse de la personne protégée un samedi matin et donné par un médecin qui travaille du lundi au vendredi.

CP3 : le fait que la personne protégée arrive trop tard à son rendez-vous sans fournir d'excuse valable.

Pour le médecin qui consulte exclusivement sur rendez-vous ou qui consulte par journée ou demi-journée sur rendez-vous, les dispositions suivantes peuvent s'appliquer :

CP4 : le rendez-vous fixé à la demande expresse de la personne protégée à un jour et une

heure précis après que deux propositions faites par le médecin n'ont pas été acceptées.

CP5 : l'examen immédiat de la personne protégée sans qu'il ait été fixé de rendez-vous préalable, sauf en cas d'urgence.

CP6 : le fait par la personne protégée de se faire attribuer des soins lors d'une consultation ou visite d'urgence sans que le caractère urgent ait été reconnu par le médecin.

CP7 : le fait par la personne protégée de solliciter les conseils du médecin par téléphone, si la durée de l'entretien dépasse dix minutes au moins.

CP8 : supplément facturé par les médecins-dentistes pour les frais de matériel (composite spéciaux, etc..) non pris en charge par la caisse de maladie. Ce supplément doit faire l'objet d'un devis, et il est parfois préférable d'en discuter le montant avec le prestataire et de comparer les tarifs si nécessaires.

Enfin, le montant appliqué à ces convenances personnelles étant extrêmement variable, les patients sont souvent confus et expriment leur insatisfaction.

En effet, l'accord conclu parle simplement d'un montant appliqué "avec tact et mesure".

Ainsi, le patient ne doit pas hésiter à discuter les raisons d'application de la "CP" s'il estime que le supplément ne correspond pas aux différentes modalités énoncées ci-dessus ou s'il estime que cette convenance personnelle n'a pas été facturée "avec tact et mesure".

La PATIENTE VERTRIEDUNG asbl met gratuitement à disposition des personnes le désirant une brochure détaillée présentant tous les types de convenances personnelles et leurs modalités d'application (brochure en français et en allemand).

Cette brochure est également disponible sur le site www.patientevertriedung.lu.

Pour tout complément d'information, n'hésitez pas à contacter la

PATIENTE VERTRIEDUNG asbl
18 rue Dicks - L-1417 Luxembourg
Tél : 49 14 57 1 - Fax : 49 14 58

L'économie par l'exclusion des étrangers non résidents ?

Pendant que continue la discussion sur le mode de financement du «Forfait d'éducation», il y a des milliers de femmes étrangères ayant élevé des enfants nés au Grand-Duché de Luxembourg et rentrées par la suite dans leur pays d'origine qui ignorent l'existence de ce droit et n'en bénéficient pas.

Les potentiels bénéficiaires résidant au Luxembourg et âgés de plus de 60 ans avaient reçu un formulaire de demande par le Centre commun. Aucun responsable politique n'avait pensé aux droits de ces milliers de femmes de travailleurs migrants rentrées dans leur pays.

Pour remédier à cette lacune, le Patronato ITAL-UIL avait fait une traduction en langue italienne du formulaire de demande et de l'information, et par lettre du 24 juillet 2003, le représentant de l'OGB♦L au sein du comité directeur du Centre commun avait demandé que le même courrier d'information soit envoyé aux ayant-droit potentiels résidant à l'étranger. Le Patronato ITAL aurait même pris en charge les frais d'affranchissement des envois en Ita-

lie, comme cela avait été fait pour d'autres envois d'information.

Le président du Centre commun, en décembre 2003, a envoyé une lettre au président du Fonds national de solidarité demandant d'examiner la proposition de l'OGB♦L et d'étendre l'initiative aux bénéficiaires potentiels en général.

Cette demande a été simplement rejetée par les hauts responsables du Fonds national de solidarité.

J'ai pu constater par contre que l'administration compétente, en recevant des demandes venant d'Italie, a adressé une lettre à la requérante demandant l'envoi d'un acte de naissance des enfants et du livret de famille, ceci sans se soucier des difficultés pour demander des documents aux communes compétentes à partir de l'étranger et surtout pour le paiement de la taxe communale, paiement qui a dû précéder l'envoi des certificats que j'ai personnellement demandés.

La logique administrative aurait conseillé que le Fonds compétent

demande directement l'acte à la commune indiquée comme lieu de naissance des enfants, mais il s'agissait probablement déjà de moyens destinés à décourager les demandeurs et les pousser au désistement dans la quasi-impossibilité de fournir les pièces demandées.

Pourquoi ce refus d'informer les ayant-droit résidant à l'étranger, et pourquoi les exclure ainsi? S'il y a besoin de faire des économies, il y a d'autres moyens que celui de pénaliser ceux qui, dans le passé, ont contribué au développement économique, social et démographique de notre pays.

Ce refus n'est rien d'autre que de l'exclusion sociale !

Madame la ministre de tutelle devrait relire **ses attributions, notamment celle de lutter contre l'exclusion sociale**, et ordonner l'envoi de l'information à chaque bénéficiaire potentiel qui doit aussi bénéficier du droit aux arrérages!

Valerio De Matteis

Préavis - Vorankündigung

**Die zentrale 1. Mai-Feier der
CGT-Gewerkschaften
(OGB♦L-FNCTTFEL-FLTL)
findet dieses Jahr in Wiltz statt.**

**La fête centrale du 1^{er} mai de la CGT-L
(OGB♦L-FNCTTFEL-FLTL)
aura lieu cette année à Wiltz.**

COTISATION / BEITRAG

**Nouvelle cotisation à partir du 1^{er} mai 2005
Neuer Beitrag ab 1. Mai 2005**

Suivant décision du Comité national, l'OGB♦L augmentera les cotisations mensuelles de ses membres avec effet au 1^{er} mai 2005 :
Laut Beschluss des Nationalvorstandes wird der OGB♦L ab 1. Mai 2005 die monatlichen Beiträge seiner Mitglieder erhöhen:

**revenu brut supérieur à / Bruttoeinkommen über €1.440,- :
15,00€ (vorher/lavant 14,40€)**

OGB♦L Generalversammlungen April 2005

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
01.04.	Freitag	20.00	Bascharage	Hall 75	Bascharage	Carlos Pereira
01.04.	Freitag	19.00	Linger	Centre Polyvalent	Linger	Nico Clement
02.04.	Samstag	12.00	Preitzerdaul	Paller Stuff	Niederpallen	Romain Daubenfeld
02.04.	Samstag	17.00	Dommeldange	Centre Culturel	Dommeldange	Hubert Hollerich
02.04.	Samstag	18.00	Bonnevoie	Casino Syndical	Bonnevoie	Nico Clement
03.04.	Sonntag	09.30	Frontaliers Français	Salle Jean Moulin	Audun-le-Tiche	Jean-Claude Reding
08.04.	Freitag	19.00	Mondorf	Centre Culturel - "Maus Ketti"	Burmerange	Nico Clement
08.04.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hotel Simmer	Ehnen	Jean-Claude Reding
08.04.	Freitag	19.00	Walferdange	Centre Prince Henri	Walferdange	Carlos Pereira
09.04.	Samstag	19.00	Clervaux	Café "Hengeschter Stuff"	Heinerscheid	Léon Jenal
09.04.	Samstag	17.00	Leudelange	Café "Beim Karin"	Leudelange	Romain Clees
09.04.	Samstag	19.30	Lorentzweiler	Centre Culturel	Helmdange	Romain Daubenfeld
14.04.	Donnerstag	18.30	Esch-Alzette	Maison du Peuple	Esch/Alzette	René Pizzaferrri
15.04.	Freitag	18.30	Tétange	Centre Culturel - Schungfabrik	Tétange	René Pizzaferrri
15.04.	Freitag	19.00	Grevenmacher	Café Mosellan	Grevenmacher	Nico Clement
15.04.	Freitag	19.30	Hautcharage	Café Béierkescht	Hautcharage	Romain Daubenfeld
15.04.	Freitag	19.00	Mersch	Restaurant Neptune	Mersch	Carlos Pereira
15.04.	Freitag	19.00	Eischen	Salle des Fêtes	Eischen	Danièle Nieves
15.04.	Freitag	18.30	Esch-Sauer	Hotel Beau-Site	Esch-Sauer	Fränk Arndt
16.04.	Samstag	17.00	Schifflange	Hall Polyvalent	Schifflange	Jean-Claude Reding
16.04.	Samstag	18.00	Wiltz	Michelshall	Wiltz	René Pizzaferrri
16.04.	Samstag	17.00	Volmerange les Mines	Salle des Fêtes	Volmerange les Mines	Nico Clement
16.04.	Samstag	16.00	Clausen/Neudorf	Café des Sports	Neudorf	Carlos Pereira
16.04.	Samstag	18.15	Koerich	Salle des Fêtes	Koerich	Romain Daubenfeld
22.04.	Freitag	19.00	Steinsel	Ecole - Salle des Fêtes	Steinsel	Jean-Claude Reding
22.04.	Freitag	19.00	Kehlen/Kopstal	Hôtel-Restaurant Direndall	Kopstal	Viviane Jeblick
22.04.	Freitag	18.00	CMB	Centre Polyvant	Aubange	René Pizzaferrri
22.04.	Freitag	19.30	Kleinbettingen	Café "HoenerStuff"	Hagen	John Castegnaro
23.04.	Samstag	17.00	Colmar-Berg	Beierstuff	Colmar-Berg	Fränk Arndt
23.04.	Samstag	17.00	Remich	Centre Culturel "Aal Schoul"	Remich	Romain Clees
23.04.	Samstag	17.30	Lintgen	Café de la Gare	Lintgen	Carlos Pereira
23.04.	Samstag	18.00	Redange	Café "Roorda"	Roodt/Rédange	Danièle Nieves
23.04.	Samstag	19.00	Steinfort	Café "Sandkescht"	Steinfort	Tom Jungen
28.04.	Donnerstag	19.00	Hespérange	Pizzeria Al Sole (by Giorgio)	Alzingen	Pit Schreiner
29.04.	Freitag	18.00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Bettembourg	René Pizzaferrri
29.04.	Freitag	19.30	Dalheim	Centre Culturel	Dalheim	Romain Daubenfeld
29.04.	Freitag	19.00	Luxembourg	Hôtel Alfa	Luxembourg	Jean-Claude Reding
29.04.	Freitag	19.00	PME	Centre Sportif	Bastogne	Nico Clement
30.04.	Samstag	18.00	Beckerich	Pall Center	Oberpallen	André Sowa



Travailleurs frontaliers

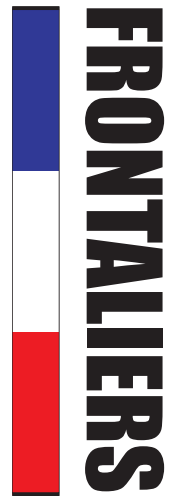
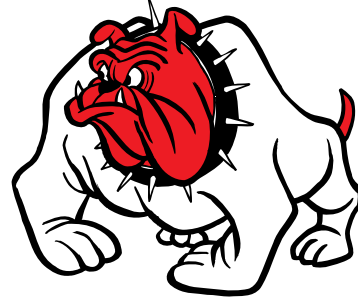
ATTENTION

Pour que votre déclaration de ressources 2004 soit prise en compte

- ne joignez aucune pièce justificative à votre envoi
- Inscrivez vos revenus dans la rubrique "salaires"

Faites votre déclaration en ligne sur le www.caf.fr
avec votre n° allocataire et votre code confidentiel

Chienne de Vie



DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE LA TAXE DE 15 % : L'OGB♦L MAINTIENT LA PRESSION

Le Comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle à Sarreguemines ainsi que l'OGB♦L, par l'intermédiaire de sa section des frontaliers français, maintient la pression au niveau du gouvernement français concernant le remboursement de la taxe de 15% sur les contrats d'assurance en matière de circulation de véhicules terrestres à moteur pour les années 2002 et 2003.


Monsieur Michel Liebgott, député de la Moselle, X^e circonscription, a interrogé en date du 18 février 2005, Madame la ministre déléguée aux Affaires européennes à ce sujet.

La question parlementaire écrite, publiée ci-après, est très intéressante, puisque Monsieur le député de la X^e circonscription de la Moselle est du même avis que l'OGB♦L, à savoir que même l'affectation de cette contribution au budget de l'Etat à partir du 1^{er} janvier 2004 serait contraire aux règlements communautaires puisque le budget de l'Etat ne fait office que de «boîte aux lettres» pour reverser cette contribution à la sécurité sociale. Il s'agit donc d'un détournement de l'objet même de cette cotisation qui fait que les travailleurs frontaliers sont assujettis à deux reprises en matière d'assurance maladie.

Il sera donc intéressant de prendre connaissance de la position du gouvernement français à ce sujet.

Affaire à suivre ...

Si vous ne l'aviez toujours pas fait, frontaliers, réclamez quand même le remboursement de cette cotisation pour les années 2002 et 2003 auprès de votre compagnie d'assurance.


ASSEMBLÉE
NATIONALE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

Michel LIEBGOTT
Député de Moselle - X^e circonscription
Maire de Fameck

Hayange le 18 février 2005

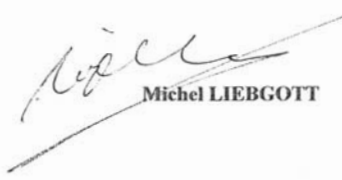
QUESTION ECRITE

M. LIEBGOTT interroge Madame la Ministre déléguée aux Affaires européennes à propos de la situation des travailleurs frontaliers au regard de la taxe de 15% appliquée aux contrats d'assurance des véhicules terrestres à moteur.

La taxe de 15% appliquée aux contrats d'assurance de véhicules terrestres à moteur instaurée en 2001 et versée à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, avait pour objectif de compenser les charges liées aux accidents de la route et supportées par les régimes d'assurance maladie.
La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2002 a transféré ces recettes au Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale (FOREC) de manière à améliorer le financement de la sécurité sociale.
La Commission européenne dans son règlement 1408/71 avait exonéré du paiement de cette taxe les frontaliers français travaillant au Grand Duché de Luxembourg en raison de son affectation au financement de la sécurité sociale et pour éviter un assujettissement des salariés dans les deux pays.

Une nouveauté est apparue dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 consistant à affecter intégralement au budget de l'Etat dès le 1^{er} janvier 2004 les recettes précédemment versées à la sécurité sociale
Il s'agit donc d'un détournement de l'objet même de cette cotisation qui de ce fait, non seulement met fin à l'exonération dont bénéficiaient les travailleurs frontaliers mais qui plus est, assujettit ces derniers à deux reprises en matière d'assurances sociales.
Une première fois au bénéfice de la sécurité sociale française – pays de résidence-pour laquelle en l'espèce le budget de l'Etat fait office de «boîte aux lettres» et une seconde fois au bénéfice de la sécurité sociale du pays employeur.

M LIEBGOTT demande donc au Gouvernement quelles mesures seront prises pour obtenir le retour au bénéfice de l'exonération de la taxe de 15% sur les contrats d'assurance de véhicules terrestres à moteur, en faveur des travailleurs frontaliers.


Michel LIEBGOTT

OGB♦L-Sektioun Réiserbann

D'OGB♦L-Sektioun Réiserbann
invitéiert op

"DJUJU in concert"
powered by OGB♦L-Réiserbann

den **30. Abrëll**
am **Sall François Blouet**
an der **neier Réiser Gemeng**

Ufank: 20.30 Auer
Entree: 2.-€

OGB♦L-Sektioun Maärtzeg-Feelen

Numeros des billets gagnants
du **Bretzelbal**
5 mars 2005
Café Marso Mertzig

N° 245
N° 280
N° 306
N° 318
N° 319

Les lots sont à retirer au **091 66 52 89**

PERMANENZE IN ITALIANO 

ESCH/ALZETTE - 60, bld Kennedy - Tel.: 54 05 45-236
Mercoledì : 9.00 - 11.30 - Venerdì : 14.30 - 17.30

ETTELBRUCK - 6, rue Prince Jean - Tel.: 81 90 01-1
Giovedì : 14.30 - 18.00

LUSSEMBURGO - 19, rue d'Eprenay - Tel.: 49 60 05-205
Lunedì : 14.30 - 17.30 - Giovedì : 9.00 - 11.30

OGB♦L ACAL

Jeweils am 2. Sonntag eines Monats findet
in der Zeit von 10.30 bis 12.00 Uhr
zum Austausch von Erfahrungen und
Gedanken ein
Stammtisch
der OGB♦L/ACAL Transport
Grenzgänger Deutschland im

Park-Hotel
Granastraße 26
54329 KONZ

mit Mitgliedern des Vorstandes statt.

Regionale Rodingen/Attert

**JOSY LIBERT, ein Gewerkschaftler
mit Leib und Seele**

Dieser Tage fand im Anschluss an die Regional-
vorstandssitzung in Martelingen, eine nicht
alltägliche Würdigung statt.



Der Regionalvorstand dankte seinem langjährigen
Regionalpräsidenten mit einem passenden
Geschenk. Ihm wurde bereits am vorherigen
Regionaltag der Titel Ehrenpräsident der Regionale
verliehen. Josy stand seit über 30 Jahren an der
Spitze der Regionale Rodingen/Attert. Er war
stets ein harter aber fairer Kämpfer auf allen
Ebenen der Gewerkschaftsszene. Der Abend
endete im flotten Kreise bei einer typischen
"Assiette Ardennaise".

Préavis

La fête centrale du 1^{er} mai de la **CGTL**
(**OGB♦L-FNCTTFEL-FLTL**)
aura lieu cette année à **Wiltz**.

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
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
Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu
Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu
Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

SUMMERCROISIÈRE

la Belle Étoile

du 3 au 10 Septembre 2005

DE MAGAZIN FIR LÉTZERBUERG
Revue

MSC LIRICA****



Cabine intérieure: à partir de **1.185 €**

Cabine extérieure: à partir de **1.435 €**

Enfants (2 à 17 ans inclus): **165 €**

Inclus dans le prix: Voyage en autocar, Luxembourg- Gênes A/R, Croisière en pension complète, Pourboires

LES ARTISTES À BORD



Hermes House Band



Hugo Egon Balder



Marcel Amont

Jochen Pützenbacher, Peter Wackel, Bas Schagen, Happy Luxembourg, DJ Sethos

Voyages ATOL



VOYAGES FLAMMANG

LE MOT MYSTÉRIEUX

GARGOUILLIS	▼	RADIN	▼	INFLO-RES-CENCE	▼	AFFABLE	▼	GARANTIES AUTHEN-TIQUES
FUITE DANS LE RÊVE		CHANCE		TRIBUNAL RELIGIEUX		HOMME DE MAIN		
▶		▼		▼		▼		▼
CHUTES	▶			4				
SUR LE KIMONO								
▶			COLORÉ	▶				6
			ARRÊTERAIS					
GRAND FÉLIN	▶		▼		ROUE	▶		
TIRE DE RIEN					POIL			
▶			10	DÉMONS-TRATIF	▶▼		CAREX	
				PARTIE DU NEZ				
CRIAI (M'...)		CAPUCIN	▶	▼		LYCÉE	▶▼	3
		GROSSE MONTRE				NOTE		
▶		▼		1		▼		
PRODUIT SUCRÉ	2				PLANTE POTAGÈRE	▶		
MARCHES					PERSONNEL			
▶					▼	CHLORE	▶	9
						LE DERNIER EST IN		
SÉLECTION	MOT D'ENFANT	▶	7	APPÂT	▶	▼		
	GRANDE SURFACE							
▶	▼				BRAME	▶	5	
PIGES	▶	8		JOLIE FILLE	▶			

A gagner:

1^{er} prix : 1 grand barbecue électrique

2^e prix : 1 petit barbecue électrique

3^e prix : 1 réveil-matin

Tous les membres de l'OGB♦L, à l'exception de son personnel, sont admis au jeu.

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 avril 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/62 © HACHEL INT

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

8

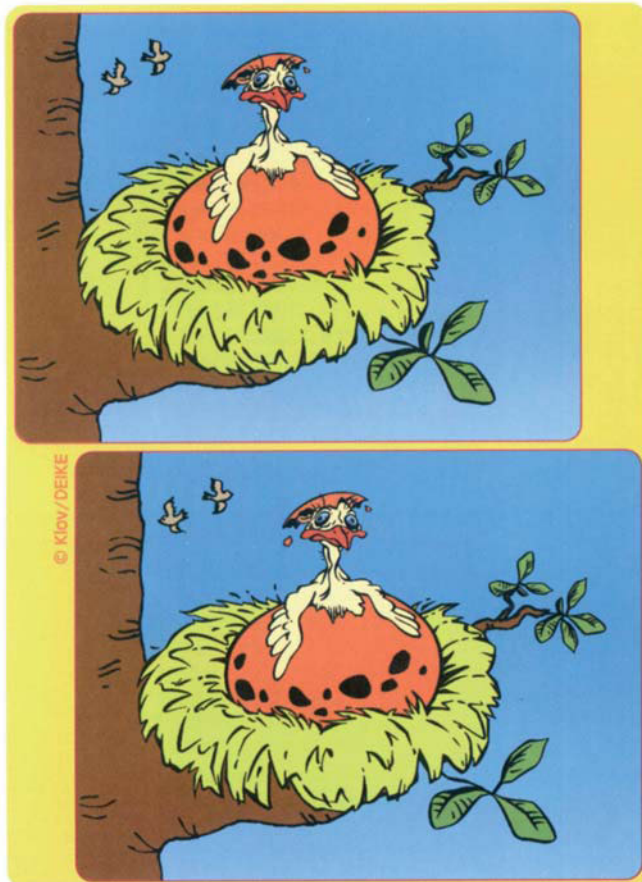
ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encuentra las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche ?



02/2005 - Solution : BASSINOIRE

Irma Heintz, Hondelange (B), 1^{er} prix

Camille Meyer, Manom (F), 2^e prix

Laurette Theckes, Pétange (L), 3^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

Einheitsmuster	▽	Hart-schalen-frucht-strauch	Augen-flüssig-keit	▽	irre Illusion	▽	Wortteil: Land-wirt-schaft	▽	Tennis-begriff	▽	Gold-gewicht	Amts-prache: beilie-gend	▽	kleine Sied-lung
Urkunde im Völker-recht	▶	10	▽	4	franzö-sischer Polizist	▶	11	5	13	Neigung				
am vorigen Tag			Klang-farbe	Ende des Blick-feldes	▶	11		5						
▶			▽				englisch: eins	▶		Parla-ment in Polen		weg-schicken	▽	
falscher Schwur	▶						zwei-jährlich			Vorname d. Schau-spielers Connery	▶		▽	
▶			1	Verdau-ungs-organ			füllig	▶	8	12				
Tropen-baum	schick-sal-haft	große nord. Hirsch-tiere	intell-igenz-schwach	▶	6				vertraut		chem. Zeichen für Selen	▶		
altrömi-sche Feier-tage	▶	▽					Hafen-viertel v. Buenos Aires		Bienen-züchter	▶			3	
helles eng-lisches Bier	▶			ital. Artikel			Stadt bei Posen	▶			franzö-sischer unbest. Artikel	▶		
heran-kommen			erfolg-los, ver-gebens	▶					7		bayrisch: nein	Abk.: der Nächste		
▶	2				südam. Knollen-frucht	▶			jedoch, während	▶			9	
Ver-mächt-nis	▶				Angeh. eines german. Stamms	▶								

DEKE-PRESS-1512-31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

Die Buchstaben der Felder 1 bis 13 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. April 2005 an:

OGB♦L-Pressabteilung

Postfach 149

L-4002 Esch/Alzette

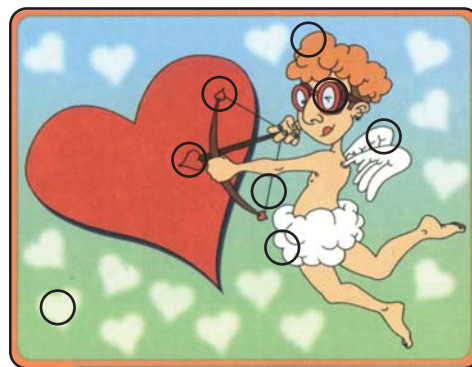
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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



02/2005 Lösung Kreuzworträtsel: BIATHLON

Danièle Bernard, Bertrange
Ferdy Lestar, Dudelange
Hedwig Baden, Diekirch

1. Preis
2. Preis
3. Preis

PERMANENCES RÉGIONALES

DIFFERDANGE - L-4620 - 4, rue E. Mark
Tél.: 58 82 86 - Fax: 58 34 56 - regionale.differdange@ogb-l.lu
Responsable : Gérard Müller
Mardi : 9.00 - 12.00 hrs - Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs
Jeudi : 15.00 - 18.00 hrs

DUDELANGE - L-3441 - 31, av. G.D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1 - Fax: 51 50 05-29 - regionale.dudelange@ogb-l.lu
Responsables : Romain Clees, René Manderscheid
Lundi, mercredi : 14.00 - 17.00 hrs
Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ESCH/ALZETTE - L-4002 - 60, bd J.F. Kennedy
Tél.: 54 05 45-1 - Fax: 54 16 20 - regionale.esch@ogb-l.lu
Responsables : Anne-Marie Antinori, Robert Molitor, Yasmine Lorang
Lundi : 14.00 - 17.00 hrs
Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ETTELBRUCK - L-9052 - 6, rue Prince Jean
Tél.: 81 90 01-1 - Fax: 81 97 13 - regionale.ettelbruck@ogb-l.lu
Responsables : Frank Arndt, Joni Portugal
Lundi : 9.00 - 11.45 hrs (sur rdv)
Mardi : 8.00 - 11.45 / 13.00 - 16.00 hrs
Mercredi : 13.00 - 17.00 hrs (sur rdv)
Jeudi : 8.00 - 11.00 hrs

GREVENMACHER - L-6720 - 4, rue de l'Eglise - Tél.: 75 80 35
Responsable : Romain Clees
Mercredi : 15.00 - 18.00 hrs

LUXEMBOURG - L-1490 - 19, rue d'Eprenay
Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - 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
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 - 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

PERMANENCES SPÉCIALES

 **OGB-L / ACAL**
Bertrange/Helfent - L-8080 - 38, route de Longwy
Tél.: 26 02 14-1 - Fax: 26 02 14-33 - acal@ogb-l.lu

 **SBA SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES**
L-1490 Luxembourg - 19, rue d'Eprenay
Tél.: 26 49 69-0 - Fax: 26 49 69-433 - ogblsba@pt.lu

 **CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES**
EURES PED

Yvon Moinet à Rodange et à Arlon
EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat
Romain Clees à Dudelange et à Grevenmacher



 **SYNDICAT BÂTIMENT - PERMANENCIAS "CONSTRUÇÃO"**

Ettelbruck - L-9052 - 6, rue Prince Jean - Tél. 81 90 01-1
Jeudi (Quinta-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)
Wiltz - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél. 95 72 70
Mardi (Terça-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

 **DÉPARTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**
Mercredi : permanence téléphonique au tél. 26 84 56 45
8.00 - 12.00 / 14.00 - 18.00 hrs

FRONTALIERS

FRONTALIERS FRANÇAIS

Audun-le-Tiche - F-57390 - 64, rue Maréchal Foch - BP 41
Tél.: (+33) (0)3 82 50 32 50 - Fax: (+33) (0)3 82 50 32 53
ogbl@wanadoo.fr

Mardi : 14.00 - 17.45 hrs
Jeudi : 14.00 - 17.45 hrs

Thionville - F-57100 - 8, rue du Cygne
(Bureau de l'union locale CGT)
Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90
Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Volmerange-les-Mines - F-57330 - 2, rue des Ecoles
Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51
Lundi, Jeudi : 15.30 - 17.00 hrs

FRONTALIERS BELGES

Arlon - B-6700 - 80, rue des Martyrs (FGTB)
Tél.: (+32) 63 23 00 50 - Fax: (+32) 63 22 64 32
Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

Athus - B-6791 - 16A, rue des Usines (FGTB)
Tél.: (GSM) 0032 0477 26 88 89
Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - 22, rue Louis Libert (FGTB)
Tél.: (+32) 04-384 81 52
les 1^{er} et 3^{ème} lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

Bastogne - B-6600 - 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Tél.: (+32) 61 21 19 87
Samedi : 09.00 - 12.00 hrs

DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Bettingen - D-54646 - Burgweg 10
Wolfgang Schnarrbach
Tél.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61
W.Schnarrbach@t-online.de