



aktuell
actuel

Monatszeitschrift des OGB•L - April 2005 - N°4

OGB•L

1er
MAI
WILTZ
à 10h00

FNCTTFEL • FLTL

Sommaire

Inhalt

3



Editorial

Neue Sicherheit für die Arbeitnehmer

8



Mise en oeuvre d'un plan national de compétitivité

L'analyse des syndicats

9



Tagung der OGB♦L-Exekutive

Tarifkonflikt im Bausektor

11



Lux 2006

Entrevue avec le ministre de l'Economie

14



Un succès pour l'OGB♦L

28 avril - Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail

15



Elections pour le renouvellement de la CFEP

Des résultats en demi-teinte pour l'OGB♦L

17



DOSSIER

Manifestation centrale du 1^{er} mai à Wiltz

28



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. TDK, Luxair, ...)

SECHERHEETSSCHONG...
SECHERHEETSKLEEDER...
SECHERHEETSHELM...

...MACHE NACH
LAANG KENG
SECHER
ARBECHT
AUS

SECHER A
GUDD AARBECHTS
PLAZE SI NET
SELBSTVERSTÄND-
LECH. EMMER
MÉI SALARIÉEN
ERLIÉWEN ET...

DIR KÉNT
WIELEN

LOUNSTANDARD

RUMÁNIIEN	721/10
POLEN	43 1/2
LITAUEN	72 1/2
VIETNAM	10
KOREA	0.
CHINA	2

ENTLOOSSUNG
ODER LOUN-
UPASSUNG

LOUN
FUERDERUNG

RETTUNG A LÄSCHTER
MINUTT!...

...GEET NET OUER

... DUERFIR:

DEN 1. MEE
ZU WOLZ

ZESUMME. FIR
SECHER A GUDD
AARBECHTSPLAZEN

ALYNEIDER

Neue Sicherheit für die Arbeitnehmer

Zesummen fir gudd a sécher Aarbechtsplazen!

Die politische Aktualität in Luxemburg ist augenblicklich stark von europäischen Themen geprägt. Angesichts der luxemburgischen Ratspräsidentschaft funktioniert die nationale politische Arbeit auf Sparflamme. Die Halbzeit ist überschritten und bis jetzt haben die luxemburgischen Minister, die auf die tatkräftige und kompetente Unterstützung ihrer Berater und ihrer Verwaltungen rechnen konnten, eine gute Arbeit geleistet. Die europäische Gewerkschaftsbewegung hat viele Hoffnungen in die luxemburgische Ratspräsidentschaft gesetzt, da diese als sozialer eingeschätzt wird als die meisten EU-Regierungen. Auf den ersten Blick scheint die Bilanz positiv.

Der Stabilitäts- und Wachstumspakt wurde reformiert. Ob die zusätzliche Flexibilität genügt, ob die Beschlüsse klar genug formuliert sind oder nicht doch zu dauernden Interpretationsschwierigkeiten führen werden, wird die Zukunft zeigen. Die Lissabon-Strategie wurde ebenfalls reformiert. Die Ausrichtung auf Wachstum und Beschäftigung soll zwar die wirtschaftliche, soziale und umweltpolitische Dimension der Strategie berücksichtigen. Die diesbezüglichen Schlussfolgerungen sind aber nicht eindeutig. Sie sind kompliziert formuliert, mit vielen Zwischensätzen gespickt und lassen manchen Interpretationsspielraum offen. Wie im Endeffekt die konkrete Politik aussehen soll und aussehen wird, ist nicht klar erkennlich.

Wenn etwa die Revision der Bolkestein-Direktive entschieden wird, geschieht das so verklausuliert, dass es schon halbherzig wirkt und nicht mehr ersichtlich wird, ob der europäische Rat bloß aus taktischen Gründen dem Druck der öffentlichen Meinung und der Gewerkschaften nachgegeben hat, oder ob die zahlreichen Einwände den Rat argumentativ überzeugt haben. Auf diese Weise wird die wachsende Skepsis gegenüber dem europäischen Einigungsprozess, wird das zunehmende Desinteresse am politischen Geschehen wohl kaum zu beheben sein.

Die Schuld an diesem Zustand liegt nicht bei der luxemburgischen Ratspräsidentschaft. Im Gegenteil. Und auch in den einzelnen Politikbereichen, wie bei der Arbeits- und Beschäftigungspolitik, der Gesundheits- und Sozialpolitik und der Umweltpolitik hat die luxemburgische Präsidentschaft bislang gut gearbeitet.

Der nationale Aktionsplan wird es zeigen

In Luxemburg wird sich in den Diskussionen in der Tripartite, wenn es darum gehen wird den nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der neu gefassten Lissabon-Strategie aufzustellen, zeigen, wie die Schlussfolgerungen des Frühjahrsgipfels zu verstehen sind. Diskussionen, die im übrigen ja nicht bloß in der Tripartite geführt werden sollen, sondern über den Kreis der Gewerkschaften und Patronatsorganisationen hinaus mit allen andern Organisationen und Institutionen, die gegebenenfalls vom Aktionsplan betroffen sind. Letztendlich ist auch vorgeesehen, dass das nationale Parlament sich mit dem Aktionsplan befassen soll.

Kein sozial- und wirtschaftspolitischer Stillstand

Währenddessen gibt es aber keinen sozial- und wirtschaftspolitischen Stillstand in Luxemburg. Die wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2004 war gut, lag über 4% und scheint sich auch 2005 auf diesem Niveau einzupendeln. Es gibt vor diesem Hintergrund eine Diskussion über die Preisentwicklung, die höher liegt als in unseren Nachbarländern. Angesichts des ebenfalls höheren Wirtschaftswachstums dürfte dies eigentlich kein Thema sein. Die Preisentwicklung wird trotzdem für dauernde Angriffe auf die Lohn- und Pensionsindexierung genutzt. Die Debatte ist bislang mehr als konfus. Es werden wirtschaftliche, ökologische, haushalts- und gesundheitspolitische Erwägungen vorgebracht, um neue Indexmodulierungen und -manipulationen ins Gespräch zu bringen. Der OGB♦L warnt vor dieser Diskussion. Die Lohnindexierung ist aus sozial- und wirtschaftspolitischen Ursachen heraus von großer Bedeutung für Luxemburg.



Jean-Claude Reding
Präsident

Der OGB♦L wird sich gegen jeden Angriff auf den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer, auf ihr Einkommen, auf die Löhne und die Pensionen zu wehren wissen.

Priorität für die Beschäftigungspolitik

Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt die Priorität bei der Beschäftigungspolitik. "Sichere und gute Arbeitsplätze" lautet das diesjährige Motto der 1. Mai-Feier des OGB♦L, der FNCTTFEL und der FLTL in Wiltz. Der OGB♦L fordert einen Aktionsplan zugunsten der mehr als zehntausend Menschen, die in Luxemburg eine Arbeit suchen und keine finden. Das Recht auf Arbeit steht in der luxemburgischen Verfassung. Es muss mehr bedeuten, als das Recht sich überall um Arbeit bewerben zu können. Es muss mehr bedeuten, als das Recht auf eine Arbeitslosenentschädigung und ein garantiertes gesetzliches Mindesteinkommen.

Wenn es denn so ist, dass die moderne globalisierte Wirtschaft nicht ohne dauernde Restrukturierungen, ohne permanenten Wechsel auskommt und wenn von den Arbeitnehmern eine zunehmende berufliche Flexibilität und Mobilität verlangt wird, dann gilt es auch eine neue Sicherheit für die Arbeitnehmer zu schaffen. Zeitverträge, befristete Verträge bei einem Arbeitgeber oder Interimsverträge, Beschäftigungsmaßnahmen, Arbeitslosengeld schaffen diese Sicherheit nicht, im Gegenteil sie führen allzu oft in den sozialen und menschlichen Abstieg, in Armut und Verzweiflung. Es gilt neue Wege zu schaffen, Alternativen zu entwickeln. Das war das Ziel des OGB♦L bei der TDK und es wird unser Ziel morgen in jedem anderen Betrieb sein. Unser Einsatz hat Arbeitsplätze gerettet, wir haben eine politische Diskussion entfacht, aber wir konnten letztendlich nicht verhindern, dass mehr als hundert Menschen in das oben geschilderte Räderwerk der Arbeitslosigkeit gestoßen werden.

TDK war eine Niederlage für die luxemburgische Wirtschaftspolitik. Das Beispiel TDK wird keinen jungen Menschen motivieren sich im Industriebereich zu engagieren, trotz aller PR-Kampagnen der Fédil. Das Beispiel TDK zeigt auch, dass Luxemburg auf dem Weg ist, sich zu einem Konfliktstandort zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wäre viel zu sagen. Was es bedeutet, wenn eine minoritäre Gewerkschaft sich von den Positionen der Mehrheit distanziert und zudem ihre eigenen Positionen in Presseverlautbarungen untergräbt, dürfte klar sein.

Vorschläge für eine intelligente Restrukturierungspolitik

Der OGB♦L will sich auf keine Polemik einlassen. Der OGB♦L wird in den kommenden Monaten seine Vorschläge für eine intelligente Restrukturierungspolitik vorlegen, eine Politik, die zu einer neuen Form von Sicherheit für die Arbeitnehmer führen muss, eine Politik, die auf Mitbestimmung setzt. Dazu brauchen wir neue Instrumente, um Arbeitsplätze erhalten zu können, dazu brauchen wir eine neue Gesetzgebung über Massenentlassungen, dazu brauchen wir mehr Rechte für die Personaldelegierten und ihre Gewerkschaften.

Der sozialpolitische Einsatz auf europäischer Ebene unserer Regierung wäre umso glaubhafter, wenn die notwendigen Reformen im Arbeitsrecht auch in Luxemburg ohne langwierige Diskussionen im Interesse der Arbeitnehmer durchgeführt würden.

Nouvelle sécurité pour les salariés Ensemble pour des emplois stables et de qualité !

Pour le moment, l'actualité politique au Luxembourg est fortement dominée par des thèmes européens. En raison de la Présidence luxembourgeoise, le travail politique national est mis en veilleuse. La mi-temps a été franchie et jusque maintenant les ministres luxembourgeois, qui ont pu compter sur le soutien énergique et compétent de leurs conseillers et de leurs administrations, ont fait un bon travail. Le mouvement syndical européen a mis de grands espoirs dans la Présidence luxembourgeoise, comme celle-ci est jugée plus sociale que la plupart des autres gouvernements.

Le pacte de stabilité et de croissance a été réformé. L'avenir va montrer si la flexibilité supplémentaire suffit, si les conclusions ont été formulées avec assez de précision ou si, au contraire, il y aura en permanence des difficultés d'interprétation. La stratégie de Lisbonne a également été réformée. L'orientation vers la croissance et l'emploi devrait prendre en compte la dimension économique, sociale et environnementale de la stratégie. Mais les conclusions y afférentes ne sont pas tout à fait claires. Elles sont énoncées de façon compliquée, farcies de phrases subordonnées et laissent de grandes marges d'interprétations. Il n'est pas du tout clair quelle devra être et quelle sera finalement la politique concrète.

Si par exemple la révision de la directive Bolkestein est décidée, c'est fait de façon tellement incompréhensible, qu'on pourrait être amené à dire que c'est fait à contre coeur. Finalement on ne saura pas dire exactement si, pour des raisons strictement tactiques, le Conseil européen s'est plié à la pression de l'opinion publique et syndicale, ou si les nombreuses objections ont su le convaincre du point de vue des arguments. De cette façon, on ne pourra certes pas parer au scepticisme croissant vis-à-vis du procès d'unification européen et au désintérêt croissant face à l'actualité politique.

La Présidence luxembourgeoise n'y est pour rien. Bien au contraire. Jusqu'à présent elle a bien travaillé dans les différents domaines politiques, notamment en ce qui

concerne la politique du travail et de l'emploi, la politique de la santé, la politique sociale ainsi que la politique environnementale.

Le plan d'action national le montrera

Au Luxembourg, les discussions tripartites, qui porteront sur l'élaboration du plan d'action national en exécution de la stratégie de Lisbonne révisée, montreront quelle interprétation on va réserver aux conclusions du Sommet de Printemps. Ces discussions ne devront par ailleurs pas être limitées à la seule Tripartite, mais doivent inclure, au-delà des syndicats et des organisations patronales, toutes les autres organisations et institutions concernées par le plan d'action. Il est finalement aussi prévu que le Parlement national délibère sur le plan d'action.

Pas de stagnation sociale et économique

Pendant ce temps, il n'y aura toutefois pas de stagnation sociopolitique et économique au Luxembourg. L'évolution économique était bonne en 2004, elle se situait au-dessus de 4 % et semble se stabiliser à ce niveau en 2005. Avec ces chiffres à l'arrière-plan, une discussion sur l'évolution des prix qui est supérieure à celle des pays avoisinants a été déclenchée. Vu le taux de croissance économique également plus élevé, ceci ne devrait pas prêter à discussion. L'évolution des prix continue de servir de prétexte aux nombreuses attaques contre l'indexation des salaires et des pensions. Jusqu'à présent le débat est très confus. On avance des arguments d'ordre économique, écologique, budgétaire et des considérations de santé pour discuter de modulations et de manipulations de l'indexation. L'OGB♦L met en garde contre de tels discours. L'indexation des salaires est, pour des raisons sociopolitiques et économiques, de prime importance pour le Luxembourg. L'OGB♦L saura se défendre contre toutes les attaques sur les acquis sociaux des salariés, leurs salaires et pensions.



Jean-Claude Reding
Président

Priorité à la politique de l'emploi

Du point de vue syndical, la politique de l'emploi reste prioritaire. «Pour des emplois stables et de qualité» sera le slogan de la Fête du 1^{er} mai de l'OGB♦L, de la FNCTTFEL et de la FLTL à Wiltz. L'OGB♦L revendique un plan d'action en faveur des plusieurs milliers de personnes qui cherchent du travail au Luxembourg et qui n'en trouvent pas. Le droit au travail est inscrit dans la Constitution luxembourgeoise. Il doit représenter plus que le droit de postuler partout pour un emploi. Il doit représenter plus que le droit à l'indemnité de chômage et au revenu minimum garanti.

S'il est donc vrai que le monde moderne et globalisé ne peut se passer de restructurations permanentes, de changements continuels et si on exige des salariés toujours plus de flexibilité et de mobilité, il faut créer une nouvelle sécurité pour les salariés. Des contrats à durée déterminée, des contrats temporaires ou intérimaires, des mesures en faveur de l'emploi ou encore des indemnités de chômage ne créent pas cette sécurité, au contraire, bien trop souvent elles mènent au déclin social, à la pauvreté et au désespoir. Il s'agit d'ouvrir de nouvelles voies, de créer des alternatives. Tel était l'objectif de l'OGB♦L auprès de la TDK et tel sera notre but demain auprès de toute autre entreprise. Notre engagement a sauvé des emplois, nous avons suscité une discussion politique, mais nous n'avons finalement pas réussi à empêcher que plus de cent salariés ont été bousculés dans le rouge du chômage.

La TDK a été une défaite pour la politique économique luxembourgeoise. L'exemple de la TDK ne motivera pas les jeunes à s'engager dans le secteur industriel, en dépit de toutes les campagnes médiatiques de la Fédil. L'exemple de la TDK montre aussi que la place économique luxembourgeoise se change en site conflictuel. Beaucoup reste à dire à ce sujet. Il devrait pourtant être clair quels risques on court quand un syndicat minoritaire se dis-

tance des positions de la majorité et quand en prime il s'apaise ses propres positions dans des communiqués de presse.

Des propositions pour une politique de restructuration intelligente

L'OGB♦L ne veut pas entrer dans la polémique. Nous présenterons dans les mois à venir nos propositions pour une politique de restructuration intelligente, une politique qui doit mener à une nouvelle forme de sécurité pour les salariés, une politique qui mise sur la cogestion. Pour parvenir à ce but nous avons besoin de nouveaux outils afin de maintenir les emplois, nous avons aussi besoin d'une nouvelle législation sur les licenciements collectifs et de plus de droits pour les délégués du personnel et leurs syndicats.

L'engagement sociopolitique de notre gouvernement au niveau européen serait d'autant plus crédible, si, également au Luxembourg, les réformes nécessaires du droit du travail dans l'intérêt des salariés étaient faites sans traîner.

L'analyse des syndicats

Dans une lettre adressée au ministre de l'Économie Jeannot Krecké, les syndicats OGB♦L et LCGB ont formulé, suite à la réunion tripartite sur la compétitivité, leurs principales réflexions sur la mise en œuvre d'un plan de compétitivité luxembourgeois dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Ainsi, ils réitèrent leur revendication que le plan national doit se baser sur trois piliers équivalents à savoir le social, l'écologique et l'économique. Ils confirment leur analyse que l'indexation automatique des salaires et l'ajustement du salaire minimum tout comme une couverture sociale généreuse représentent un facteur de compétitivité positif. Ils soulignent une fois de plus que c'est du côté de la cohésion sociale, du bien-être, de la qualité de la vie, de l'environnement qu'il convient d'entreprendre des efforts particuliers. Les syndicats soulignent que le but du plan ne doit pas être de fixer des objectifs chiffrés auxquels il faut coûte que coûte se tenir.

Les six pistes de réflexion syndicales

La qualité de l'emploi, la sécurité de l'emploi, la cohésion sociale, la formation initiale et continue, la recherche et l'innovation, l'environnement et la Grande Région sont les principales pistes de réflexion syndicales.

En ce qui concerne la **cohésion sociale**, des emplois stables et non précaires et, partant, la lutte contre le chômage, constituent des éléments-clé. Tout en améliorant le dialogue social dans les entreprises, il faudra faire également le bilan économique, social et financier des diverses mesures en faveur de l'emploi, revoir le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi, responsabiliser les employeurs. Établir une matrice des transferts sociaux, favoriser l'accès au logement, promouvoir l'égalité entre femmes et hommes rangent parmi les autres points à développer.

L'importance de **qualité de l'emploi** pour la productivité des travailleurs fait l'unanimité des partenaires sociaux. Restent pourtant des pistes à exploiter comme, entre autres, la responsabilisation sociale et environnementale des entreprises, l'amélioration du dialogue social dans les entreprises, la prévention des accidents de travail, la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle et la lutte contre le harcèlement moral.

La **sécurité de l'emploi** est étroitement liée à la qualité de l'emploi. La précarité, le sentiment d'insécurité nuisent à la productivité et à la santé des travailleurs. Il faudra se doter de mesures permettant d'éviter les licenciements en cas de restructurations comme la gestion prévisionnelle, le bilan ou l'audit social, l'outplacement et le

prêt de main d'œuvre au niveau sectoriel. Aussi, il faudra arriver à une meilleure couverture sociale des travailleurs, à la réduction du temps de travail afin d'assurer le maintien de l'emploi et réformer la préretraite progressive.

Pour des **raisons environnementales**, mais aussi économiques, il importe de miser sur des sources d'énergie renouvelables et sur l'utilisation rationnelle de l'énergie en favorisant la promotion d'habitations et de bâtiments à basse consommation d'énergie, l'extension de l'offre de transport public ou encore la conscientisation écologique des entreprises privées et publiques ainsi que des citoyens.

La **formation initiale et continue** doit faire l'objet d'une attention particulière. Les principales pistes à développer lors d'une tripartite « formation » sont, pour ne citer que quelques exemples, une meilleure préparation des jeunes à la vie active, la diminution de sorties sans qualifications et dans le domaine de la formation continue la création de parcours flexibles qui permettent la combinaison études/travail et de focaliser les activités de l'Université de Luxembourg sur des créneaux porteurs.

La **recherche et l'innovation** constituent des terrains-clé pour le succès économique. Pour atteindre les objectifs de Lisbonne, il faudra tout d'abord augmenter les moyens budgétaires, améliorer la coordination ou encore mettre en place une plate-forme de l'innovation réunissant tous les acteurs et finalement sensibiliser les entreprises luxembourgeoises à l'importance de la recherche et de l'innovation.

Les projets politiques élaborés au Luxembourg doivent toujours être placés dans l'optique de la **Grande Région** par exemple en établissant des indicateurs économiques et sociaux pour la Grande Région. Assurer la disponibilité d'infrastructures performantes en matière de communication et de transport frontaliers, réussir la mise en valeur des friches industrielles, mieux intégrer la Grande Région dans le cadre des politiques d'aménagement du territoire et notamment de l'IVL sont d'autres pistes à suivre.

Pour lire le texte intégral sur les pistes syndicales, veuillez consulter le dossier «Compétitivité» sur le site www.ogbl.lu



Tagung der **OGB♦L-Exekutive**

Tarifkonflikt im Bausektor: Aktionen nicht ausgeschlossen

Anlässlich ihrer Sitzung vom 18. April bereitete die OGB♦L-Exekutive den kommenden OGB♦L-Nationalvorstand, sowie die nächste Tripartite-Runde vom 20. April vor:

Tripartite: die Indikatoren dürfen nicht zu Automatismen führen

Im Mittelpunkt der Diskussionen standen die von den Gewerkschaften dem Wirtschaftsminister Jeannot Krecké vorgeschlagenen "Reflexionspisten für die Tripartite". Bei den Pisten geht es darum die soziale Kohäsion, das ökologische Gleichgewicht und die wirtschaftlichen Leistungen des Landes in Einklang zu bringen und zu verbessern. Die gewerkschaftlichen Pisten sind ausgerichtet auf qualitativ hochwertige und sichere Arbeitsplätze, den sozialen Zusammenhalt, Bildung und Weiterbildung, Innovation und Forschung, Umwelt sowie die Großregion.

Ein weiteres Augenmerk gilt den so genannten "Indikatoren", den ausgewählten, aussagekräftigen Merkmalen zur Analyse und Bewertung der

Wirtschaftsentwicklung. Die Exekutive warnt erneut davor, dass die Indikatoren unter keinen Umständen zu Automatismen führen dürfen in dem Sinn, dass sobald bei einem der Indikatoren das Warnlicht auf Rot steht - ohne weitere Diskussionen - eine x-beliebige Gegenmaßnahme ergriffen werden kann. Dieser Automatismus wäre kontraproduktiv und würde den Handlungsspielraum der Sozialpartner erheblich einschränken.

Bausektor: die Chance zur Verhandlung nutzen

Anschließend hörte die Exekutive Vertreter des Bausyndikats. Nach deren Ausführungen sind die Verhandlungen zur Erneuerung sämtlicher Kollektivverträge im Bausektor (Bau und sämtliche Sparten des Bauhandwerks) seit über 2 Jahren im Verzug, was zu erheblichen sozialen Spannungen führt. Dabei verlangen die Beschäftigten des Bausektors nichts weiter als ihren gerechten Anteil an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung des Bausektors und des guten Branchenergebnisses der vergangenen Jahre, eine adäqua-

te Lohnentwicklung berufliche Weiterkommensgarantien und eine finanzielle Anerkennung für Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Exekutive sicherte den Vertretern des Bausektors ihre volle Unterstützung zu und bekräftigt sie in ihrer Mobilisierung für den Aktionstag vom 28. Mai. Gleichzeitig geht ein dringender Appell an die Patronatsorganisationen die Chance zum Durchbruch, die sich der bilateralen Arbeitsgruppe und der darauf folgenden neuen Verhandlungsrunde von Anfang Mai bietet, im Sinne der Beschäftigten und der Situation im Bau zu nutzen. Ansonsten riskieren größere Sozialkonflikte ins Haus zu stehen.

Weitere Themen der Exekutive waren die Situation im Industriebereich, im Straßentransport und die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen.

L'OGB♦L demande une entrevue aux ministres concernés



Monsieur François Biltgen
Ministre du Travail et de l'Emploi
L-2939 Luxembourg

Monsieur Jean-Marie Halsdorf
Ministre de l'Intérieur
L-2933 Luxembourg

Monsieur Lucien Lux
Ministre de l'Environnement
L-2918 Luxembourg

Esch/Alzette, le 13 avril 2005

Messieurs les Ministres,

Suite aux déclarations récentes faites par les fédérations patronales du secteur bâtiment dans certains médias luxembourgeois concernant une "crise" dans le secteur du bâtiment suite aux nouvelles dispositions légales en matière de PAP, nous vous prions de bien vouloir nous accorder une entrevue d'urgence.

Préoccupés par ces affirmations qui avancent des sérieuses récessions dans le secteur avec comme conséquence des licenciements dans les mois à venir, et avant toute autre démarche, nous avons jugé utile et opportun de faire le point avec les ministères concernés.

Par la même occasion, nous voudrions discuter de la pénurie des décharges pour déchets inertes et des suites réservées au plan directeur sectoriel.

Inutile de préciser que ces incertitudes pèsent lourd sur les négociations des conventions collectives, dont certaines se trouvent déjà en voie de conciliation.

Dans l'espoir que vous voudriez bien réserver une suite favorable à notre demande, nous restons dans l'attente d'une entrevue que vous fixerez à la date et l'heure qui vous conviennent.

Veuillez agréer, Messieurs les Ministres, l'expression de nos salutations distinguées.

Romain Daubenfeld
Syndicat Bâtiment

Jean-Claude Reding
Président

Entrevue avec le ministre de l'Économie dans le cadre de «LUX 2006»

Dans le cadre de plusieurs réunions ayant pour sujet les suites de «LUX 2006», une délégation de l'a.s.b.l. Sidérurgie a récemment eu une entrevue avec le ministre de l'Économie, Jean-not Krecké.

Absence d'accord tripartite

Depuis maintenant le mois de juin 2004, l'industrie sidérurgique luxembourgeoise ainsi que les tréfileries nationales se trouvent en plein processus de restructuration suite à l'annonce du projet Arcelor appelé «LUX 2006». Dans ce cadre, Arcelor a pris l'engagement de participer activement à la création de nouveaux emplois industriels pour compenser les 220 emplois qui seront perdus à la fermeture de Laminoir de Dudelange (LDD). De même, il a été prévu qu'Arcelor participe activement aux efforts d'implantation d'entreprises industrielles par le gouvernement dans le bassin Dudelange/Bettembourg.

Or, les syndicats constatent que depuis juin dernier, mois de la dernière réunion tripartite «LUX 2006», aucun nouvel emploi n'a été créé, et, de ce fait, ont insisté sur la nécessité de travailler de façon soutenue en faveur de la création d'activités et d'emplois industriels nouveaux.

D'ailleurs, l'a.s.b.l. Sidérurgie déplore qu'au cours des dix derniers mois suite à l'accord «LUX 2006», aucun texte définitif d'accord tripartite n'ait encore pu être finalisé.

Absence d'accord sur les terrains

Dans ce contexte, les syndicats regrettent également l'absence d'un accord entre les autorités publiques et Arcelor concernant les terrains industriels. Cependant, le ministère de l'Économie et du Commerce exté-

rieur prévoit une rencontre avec la direction d'Arcelor pour trouver un accord sur ce plan. Dans le même ordre d'idées, l'a.s.b.l. Sidérurgie souligne l'importance du projet dit «Hahneboesch» prévoyant la construction d'un hall de stockage et de distribution par Arcelor pour lequel une solution durable tant sur le plan économique que également sur le plan social devra être trouvée.

Absence de structure dédiée à la revitalisation des terrains du LDD

En ce qui concerne le volet de la revitalisation des terrains du LDD, l'a.s.b.l. Sidérurgie soumet au ministre le constat d'absence d'initiative en la

matière alors que «LUX 2006» retenait qu'une structure dédiée à la revitalisation de ces terrains composée par l'État luxembourgeois, Arcelor, la ville de Dudelange et les syndicats serait créée.

Le ministre d'accord avec les syndicats

Sur le fonds des préoccupations présentées, le ministre s'est dit d'accord. Le ministre s'est dit prêt à porter les doléances des syndicats devant le Conseil de gouvernement et de suggérer la convocation d'une nouvelle réunion tripartite «Sidérurgie» au cas où les divergences sur un texte final subsisteraient.





Internationaler Aktionstag in der Luftfahrt

OGB♦L bei Transportminister Lucien Lux

Im Rahmen des internationalen Aktionstags der ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation), Sektion "Zivile Luftfahrt", fand am 14. April eine Unterredung zwischen einer Delegation des OGB♦L und Transportminister Lucien Lux statt. Der OGB♦L war vertreten durch Zentralsekretär Hubert Hollerich, die Luxair-Delegierten Annette Schuler, Angèle Stein, Laurent Baumgarten, José Figueiredo und Helder Borges, sowie den Cargolux-Delegierten David Massaro.

Vorrangig ging es um anstehende europäische Dossiers. Zusammen mit der ETF fordert der OGB♦L die Einführung einer Lizenz für das Flugbegleitpersonal, um diesen Beruf auf europäischer Ebene offiziell anzuerkennen. Hierfür ist eine Harmonisierung der Ausbildung des Flugbegleitpersonals erforderlich.

Ein weiteres Thema war die Liberalisierungspolitik der EU im Bereich der zivi-

len Luftfahrt, die verheerende Auswirkungen auf die Arbeitsplätze am Flughafen Luxemburg haben wird. Allein bei Luxair könnten Dutzende Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen, wenn die einzelnen Dienstleistungen, die gegenwärtig von Luxair verrichtet werden, neu ausgeschrieben werden.

Zur Diskussion stand außerdem die angespannte soziale Lage bei der Luxair, deren Generaldirektion das nationale Schlichtungsamt bereits vor Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen befasst hat (siehe dazu Seite 31).

Bei der Luxair-Tochterfirma Cargolux, hingegen, besteht überwiegend ein konstruktiver Sozialdialog. Hauptanliegen an den Minister ist nach wie vor der Bau eines neuen Hangars für die Wartung der Flugzeuge. Der Hangar ist dringend erforderlich, um den internationalen Qualitäts- und Sicherheitsnor-

men gerecht zu werden.

Der OGB♦L überreichte dem Transportminister abschließend den Forderungskatalog der ETF.

Der Transportminister informierte den OGB♦L, dass er im Herbst 2005 ein Rundtischgespräch - mit OGB♦L-Beteiligung - organisieren wird, um über die Auswirkungen der Brüsseler Liberalisierungspolitik in der Luftfahrt zu diskutieren. Der OGB♦L begrüßte diese Initiative und sieht sich in seinem monatelangen Einsatz zum Erhalt der Arbeitsplätze auf dem Flughafen bestätigt.





Unterredung zwischen OGB♦L und Mouvement Écologique

Weitgehende Übereinstimmung

Am 12. April 2005 fand eine Unterredung zwischen dem OGB♦L und dem Mouvement Écologique statt. Der OGB♦L war vertreten durch Jean-Claude Reding, Präsident, Marie-Jeanne Reuter-Leblond, Danièle Nieves, Nico Clement und Chantal Boly. Die Delegation des Mouvement Écologique setzte sich aus Blanche Weber, Präsidentin, Paul Ruppert, Théid Faber, Alain Adams, Emile Espen und Paul Polfer zusammen.

Themen des 2-stündigen Gesprächs waren u. a. die Wettbewerbsdebatte in Luxemburg, die Entwicklung des Strompreises und die Risiken des Rückgriffs auf Atomstrom durch die geplante neue Sotel-Anbindung an Cattenom, die EU-Wasserrichtlinie und ihre Auswirkungen auf die Trink- und Abwasserregelung auf kommunaler Ebene ab 2010. Daneben wurden die sektoriellen Pläne über den Wohnungsbau, den Transport und die Mobilität

(IVL-Konzept), sowie die Schaffung neuer regionaler und nationaler Aktivitäts- und Industriezonen diskutiert.

Sowohl der OGB♦L als auch der Mouvement Écologique fordern, dass bei der Wettbewerbsdiskussion ein verstärktes Augenmerk auf Umwelt- und landesplanerische Überlegungen gelegt wird. Landesplanung und Planungssicherheit stellen sicher auch ein Wettbewerbsmerkmal dar.

Weitere Themen waren der Flughafenausbau, die Einführung des FSC (Forest Stewardship) Label in Luxemburg für umweltorientierte Forstwirtschaftsbetriebe, sowie der Mangel an Bauschuttdeponien.

In weiteren Gesprächsrunden sollen die weitgehend übereinstimmenden Positionen von OGB♦L und Mouvement Écologique ausführlich erörtert werden.



Un succès pour l'OGB♦L

Le 28 avril reconnu officiellement "Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail"

Dans une lettre adressée le 21 mars aux ministres du Travail et de l'Emploi ainsi que de la Sécurité sociale, l'OGB♦L avait demandé, qu'à l'instar de la "Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail" célébrée par la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et de la "Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail" déclarée par l'OIT depuis 2003, le gouvernement luxembourgeois reconnaisse le 28 avril comme "Journée officielle de commémoration des victimes du travail".

Sur proposition du ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen, le gouvernement a décidé dans son Conseil de gouvernement du vendredi 8 avril de réserver une suite favorable à la demande de l'OGB♦L et de reconnaître au Luxembourg le 28 avril comme "Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail".

Soucieux de discuter maintenant les suites pratiques découlant de cette décision, l'OGB♦L demande une entrevue à brève échéance de tous les acteurs concernés (syndicats, représentations patronales, assurance-accidents, ministères) notamment pour discuter d'une campagne de sensibilisation à l'échelle nationale qui viserait l'amélioration de la santé et la sécurité au travail et qui mobiliserait l'opinion sur cette problématique qui concerne potentiellement tous les travailleurs et leurs familles.

Finalement l'OGB♦L espère 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.

Journée mondiale pour
la santé et la sécurité
au travail

28
avril

Journée internationale de
commémoration des
travailleurs morts et
blessés au travail



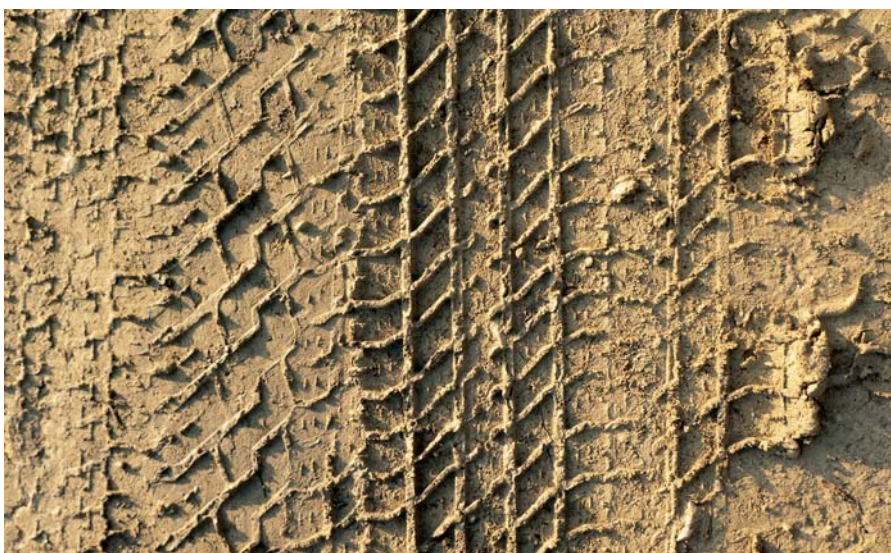
A défaut d'éducation utile sur le port du casque ... aujourd'hui il est mort !

Chaque année en Europe, les accidents du travail sont à l'origine de près de 5.500 décès et de plus de 4,5 millions d'accidents du travail avec arrêt de plus de trois jours, représentant environ 146 millions de jours de travail perdus. Le problème est particulièrement sensible dans les petites et les moyennes entreprises du secteur de la construction et coûterait, tous secteurs confondus, sans parler des souffrances humaines, près de 75 milliards d'euros par an aux entreprises et aux contribuables.

Utiliser les moyens de protection individuelle,
c'est travailler pour vivre plus longtemps !



Syndicat Bâtiment et Artisanat du bâtiment



Elections pour le renouvellement de la Chambre des fonctionnaires et employés publics

Des résultats en demi-teinte pour l'OGB♦L

Lors des élections pour le renouvellement de la Chambre professionnelle des fonctionnaires et employés publics qui ont eu lieu fin mars 2005, l'OGB♦L avait présenté des listes dans la carrière supérieure, la carrière moyenne, la carrière des enseignants, la carrière des employés de l'Etat et la carrière des fonctionnaires et employés communaux.

Les résultats de ces élections ont confirmé le rapport de force syndicale dans la fonction publique. Globalement la CGFP et son allié inconditionnel la FGFC ont recueilli 84% des voix des votants. Notons que pour cette chambre professionnelle, le droit de vote est accordé aux actifs et aux pensionnés.

L'OGB♦L a confirmé son rôle de 2^e organisation avec 7% des voix, devant la FNCTTFEL (5%), l'APESS (3%) et le LCGB (1%). La répartition des sièges entre les différentes catégories joue en défaveur des enseignants. Elle explique que l'APESS n'obtient, dans la carrière supérieure, pas le

siège qui lui était mathématiquement dû et que le SEW n'obtient pas de siège dans la catégorie des instituteurs alors que la FNCTTFEL, avec un résultat similaire obtient un siège dans la catégorie des fonctionnaires et employés publics.

Les résultats de l'OGB♦L sont en demi-teinte. Ils diffèrent selon les catégories. Les listes du SEW/OGB♦L dans la carrière supérieure et la carrière des enseignantes et enseignants de l'enseignement préscolaire, primaire et préparatoire ont su progresser.

Les résultats dans la carrière moyenne et la carrière des employés de l'Etat ont malheureusement marqué une légère régression pour la liste DFP/OGB♦L. Cette diminution s'explique néanmoins par la présence d'une liste concurrente supplémentaire. Une légère diminution doit aussi être constatée dans la carrière des fonctionnaires et employés communaux.

Carrière supérieure			
Liste	2000	2005	Variation
APESS	23,56%	23,05%	-0,51%
FEDUSE/CGFP	66,55%	64,27%	-2,28%
SEW/OGB♦L	9,88%	12,67%	+2,79%

Employés de l'Etat (dont chargé-e-s de cours)			
Liste	2000	2005	Variation
BCEE/CGFP	90,26%	86,64%	-3,62%
DFP/OGB♦L	9,74%	7,88%	-1,86%
FNCTTFEL	-	5,48%	+5,48%

Instituteurs et institutrices			
Liste	2000	2005	Variation
SEW/OGB♦L	16,35%	18,30%	+1,95%
SNE/CGFP	83,65%	81,70%	-1,95%

Fonctionnaires et employés communaux (dont personnel socio-éducatif en milieu scolaire)			
Liste	2000	2005	Variation
DFP/OGB♦L	6,18%	5,40%	-0,78%
FGFC	68,46%	67,00%	-1,46%
FNCTTFEL	17,21%	20,50%	+3,29%
LCGB	8,15%	7,10%	-1,05%

Carrière moyenne (dont éducateurs et éducatrices gradué-e-s)			
Liste	2000	2005	Variation
AGC/CGFP	94,93%	93,35%	-1,58%
DFP/OGB♦L	5,07%	4,40%	-0,67%
FNCTTFEL	-	2,25%	+2,25%

L'OGB♦L remercie tous ceux et celles qui, par leur vote, ont soutenu notre vue d'une école publique et d'un service public de qualité tant pour le personnel de la fonction publique et communale que pour les citoyennes et citoyens.

Restructurations

Une stratégie cohérente à l'échelle de l'Union européenne est vitale

La Confédération européenne des syndicats (CES) salue l'initiative de la Commission européenne et de la Présidence luxembourgeoise concernant la réouverture d'un débat sur les manières de traiter les restructurations. Une stratégie cohérente à l'échelle de l'Union européenne est vitale, étant donné que des restructurations mal gérées constituent une menace pour de nombreux objectifs de Lisbonne, parmi lesquels le plein emploi, des emplois de meilleure qualité, ainsi que la cohésion sociale et territoriale.

«L'objectif premier de restructurations bien gérées doit être que personne ne reste au chômage ni ne soit exclu à la fin du processus», a déclaré la Secrétaire générale adjointe de la CES, Maria Helena André. «Il est de la responsabilité des entreprises et des autorités publiques compétentes de trouver une solution qui satisfasse les besoins de chaque individu.»

La CES n'est pas opposée aux changements, qui peuvent représenter une stimulation importante pour le développement et le progrès. Mais ceux-ci doivent être planifiés, bien gérés, et faire l'objet d'un suivi de manière à faire disparaître les craintes et l'insécurité ressenties par de nombreux travailleurs en Europe, qui s'inquiètent à présent de voir leur gagne-pain partir de l'autre côté de la planète.

Nous ne pouvons accepter que les travailleurs soient les seuls à payer le prix des restructurations, ou que la mondialisation et le progrès technologique deviennent des prétextes pour obliger les gens à accepter des emplois de faible qualité, de mauvaises conditions de travail et des salaires inappropriés. Cela ne serait dans les intérêts ni de l'industrie, ni des travailleurs, ni de la société en général.

La CES insiste par conséquent sur:

- ♦ Une utilisation améliorée des mécanismes déjà existants de gestion du changement, y compris des instruments politiques, financiers, législatifs et contractuels.
- ♦ Une notification préalable des partenaires sociaux, ainsi qu'une consultation en amont de ces derniers avant la mise en route d'une restructuration, la mise en place d'un cadre de mesures en vue de soutenir les travailleurs dans le processus de changement.
- ♦ Des solutions personnalisées pour les travailleurs qui ont été licenciés à la suite d'une restructuration: parmi celles-ci, le conseil, l'aide à la recherche d'un emploi, des stages dans d'autres entreprises, la reconversion professionnelle, et l'accès aux crédits pour la création de petites entreprises répondant à des besoins locaux.
- ♦ Une formation de bonne qualité et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les employés, qui devrait être mis en œuvre dans toutes les entreprises en Europe.
- ♦ Des avantages sociaux appropriés, en vue de mettre à disposition un filet de sécurité pour les travailleurs confrontés à une période de chômage.
- ♦ Des partenariats forts entre les différents acteurs aux niveaux régional et local, proposant les moyens les plus efficaces de trouver des solutions appropriées pour chaque communauté.
- ♦ Davantage de recherches sur les perspectives à long terme des secteurs industriels européens, afin d'alerter à l'avance sur les domaines dans lesquels des emplois peuvent être en danger à l'avenir.



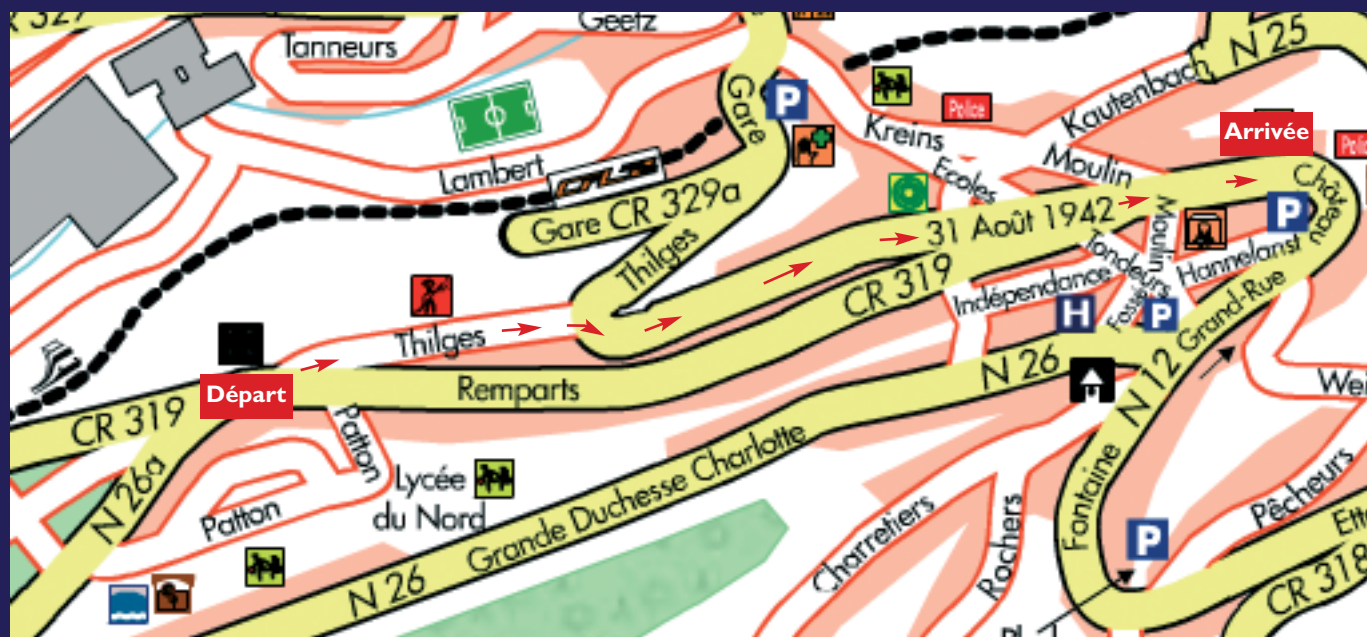
Réunion informelle des ministres du Travail et de l'Emploi le 8 avril 2005

1^{er} MAI 2005

MANIFESTATION CENTRALE

WILTZ

10h00	Rassemblement au Hall Michels (en face du cimetière)	10.00 Uhr	Treffpunkt Michelshal (gegenüber dem Friedhof)
10h15	Départ du cortège (dépôt d'une couronne au Monument de la grève)	10.15 Uhr	Beginn des Umzuges (mit Kranzniederlegung am Streikdenkmal)
10h45	Allocutions sur la place du festival (Place du Château - couverte) Allocution de bienvenue de Romain Schneider, Bourgmestre de la Ville de Wiltz Discours de Jean-Claude Reding, Président de l'OGB♦L Allocution de Nico Wennmacher, Président de la FNCTTFEL	10.45 Uhr	Ansprachen auf dem Festivalplatz (Place du Château - überdeckt) Begrüßung durch Romain Schneider, Bürgermeister von Wiltz Ansprache von Jean-Claude Reding, OGB♦L-Präsident Ansprache von Nico Wennmacher, FNCTTFEL- Präsident
11h45	Concert-apéro du Big Music Band de l'OGB♦L	11.45 Uhr	Konzert der OGB♦L Big Music Band



1^{er} Mai 2005

APPEL A LA PARTICIPATION A LA FÊTE DU 1^{ER} MAI A WILTZ

Cher(e)s collègues,

Cette année, la Fête du 1^{er} Mai de la CGT (OGB♦L - FNCTTFEL et FLTL) organisée à Wiltz sera placée sous la devise **“Pour des emplois stables et de qualité !”**

Le rétablissement du plein emploi reste la priorité absolue pour notre syndicat sans oublier la sauvegarde des acquis sociaux et le combat pour l'équité sociale. Dans le cadre des discussions sur la compétitivité de notre pays, l'OGB♦L a toujours souligné que le social représente également un facteur de productivité et que le démontage social nuit à la compétitivité.

Ce 1^{er} mai à Wiltz, il s'agira donc de montrer notre détermination:

- ♦ face à la remise en question systématique de nos acquis sociaux ;
- ♦ face à l'empoisonnement des relations sociales ;
- ♦ face à l'arrogance patronale affichée lors des négociations pour les conventions collectives ou les plans sociaux ;
- ♦ face aux tentatives de manipulation de l'indexation automatique des salaires ;
- ♦ face aux tendances de réduction des prestations des caisses de maladie.

Le gouvernement ne peut se limiter à des appels aux syndicats et aux patrons, il doit agir pour défendre les emplois existants et pour créer des emplois stables et de qualité. Il faut améliorer notre système de formation, investir dans la formation continue, réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, permettre une réelle conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, améliorer les conditions de travail et mener une politique d'intégration qui garantit la cohésion dans notre pays.

Mais aussi au niveau européen, il y a du pain sur la planche : la directive Bolkestein (dont on a annoncé le retrait), la directive sur le temps de travail ou encore les délocalisations massives ne doivent pas nous laisser indifférents. La large solidarité syndicale européenne manifestée en date du 19 mars à Bruxelles a clairement signalé aux hommes politiques que l'Europe sociale et partant l'emploi et la protection des droits sociaux fondamentaux doivent être une priorité dans les politiques futures de l'UE.

C'est la raison pour laquelle, cette année, il faut se rappeler la tradition du 1^{er} mai comme symbole de lutte des salariés. Nous devons nous opposer au démantèlement permanent de nos droits. Il en va de notre avenir !

Dès lors nous lançons un appel pressant à tous nos membres de participer ensemble avec leurs familles à la manifestation du 1^{er} mai à Wiltz !



Jean-Claude Reding
Président

Organisations participantes :
CGT (OGB♦L, FNCTTFEL, FLTL) Luxembourg

1. Mai 2005

AUFRUF ZUR TEILNAHME AN DER 1. MAI-FEIER IN WILTZ!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

In diesem Jahr wird die in Wiltz stattfindende 1. Mai-Feier der CGT (OGB♦L - FNCTTFEL und FLT) unter dem Motto **“Für sichere und gute Arbeitsplätze!”** stehen.

Die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung bleibt für unsere Gewerkschaft eine absolute Priorität. Daneben verlieren wir jedoch weder die Verteidigung unserer sozialen Errungenschaften, noch den Kampf für soziale Gerechtigkeit aus den Augen. Im Rahmen der Debatte über die Kompetitivität unseres Landes hat der OGB♦L immer wieder unterstrichen, dass das Soziale auch einen Kompetitivitätsfaktor darstellt und, dass der Sozialabbau der Kompetitivität schadet.

Am 1. Mai in Wiltz geht es also darum unsere Entschlossenheit zu zeigen:

- ♦ gegenüber der systematischen Infragestellung unserer sozialen Errungenschaften;
- ♦ gegenüber der Vergiftung der sozialen Beziehungen;
- ♦ gegenüber der Arroganz der Arbeitgeber bei den Verhandlungen über Kollektivverträge oder Sozialpläne;
- ♦ gegenüber den Versuchen der Manipulation der automatischen Lohnindexierung;
- ♦ gegenüber den Tendenzen die Leistungen der Krankenkassen herabzusetzen.

Die Regierung darf sich nicht auf Appelle an die Gewerkschaften und die Arbeitgeber beschränken, sie muss handeln, um die bestehenden Arbeitsplätze zu erhalten sowie sichere und gute Arbeitsplätze zu schaffen. Wir müssen unser Ausbildungssystem verbessern, in die kontinuierliche Fortbildung investieren, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz erreichen, die wirkliche Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ermöglichen, die Arbeitsbedingungen verbessern und eine Integrationspolitik betreiben, die den Zusammenhalt in unserem Land festigt.

Aber auch auf europäischer Ebene bleibt viel zu tun: Die Bolkesteindirektive (deren Zurückziehung man angekündigt hat), die Arbeitszeitdirektive oder auch noch die massiven Auslagerungen dürfen uns nicht kalt lassen. Die am 19. März in Brüssel demonstrierte breite gewerkschaftliche Solidarität hat den Politikern klar gezeigt, dass das soziale Europa, und damit die Beschäftigung und der Schutz der fundamentalen sozialen Rechte, eine Priorität in der zukünftigen Europa-Politik sein müssen.

Aus diesem Grund müssen wir in diesem Jahr die 1. Mai-Tradition verstärkt als Symbol des Kampfes der Arbeitnehmer sehen. Wir müssen uns dem permanenten Abbau unserer Rechte widersetzen. Es geht um unsere Zukunft!

Deshalb unser dringlicher Aufruf an alle unsere Mitglieder zusammen mit ihren Familien an der 1. Mai-Manifestation in Wiltz teilzunehmen.



Jean-Claude Reding
Präsident

Teilnehmende Gewerkschaften:
CGT (OGB♦L, FNCTTFEL, FLTL) Luxemburg

Horaires des trains vers Wiltz

Rodange	07.51
Pétange	07.56
Nieder Korn	07.59
Differdange	08.02
Ober Korn	08.04
Belvaux-Soleuvre	08.08
Belval-Redange	08.10
Belval-Usines	08.12
Esch-sur-Alzette	08.18
Schifflange	08.21
Noertzange	08.25
Bettembourg	08.30
Berchem	08.33
Luxembourg	08.50
Dommeldange	08.55
Walferdange	08.58
Heisdorf	09.00
Lorentzweiler	09.04
Lintgen	09.07
Mersch	09.11
Cruchten	09.16
Colmar-Berg	09.19
Schieren	09.21
Ettelbruck	09.28
Michelau	09.33
Goebbelsmühle	09.37
Kautenbach	09.42
Merkholtz	09.47
Paradiso	09.50
Wiltz	09.53

Horaires des trains pour le retour

Wiltz	12.07
Paradiso	12.10
Merkholtz	12.13
Kautenbach	12.19
Goebbelsmühle	12.23
Michelau	12.27
Ettelbruck	12.35
Schieren	12.38
Colmar-Berg	12.40
Cruchten	12.43
Mersch	12.49
Lintgen	12.52
Lorentzweiler	12.55
Heisdorf	12.57
Walferdange	13.01
Dommeldange	13.04
Luxembourg	13.20
Berchem	13.26
Bettembourg	13.31
Noertzange	13.36
Schifflange	13.39
Esch/Alzette	13.44
Belval-Usines	13.48
Belval-Redange	13.50
Belvaux-Soleuvre	13.53
Ober Korn	13.56
Differdange	14.02
Nieder Korn	14.04
Pétange	14.07
Rodange	14.10

Manifestation vom 1. Mai 2005 in Wiltz

Gutschein für eine Tagesfahrkarte für den 1. Mai 2005

(Stempel des Fahrkartenschalters oder Zeichen des Zugbegleiters)

Gegen Ausgabe dieses Scheines wird dem Inhaber von der Fahrkartenausgabe oder vom Zugbegleiter eine Tagesfahrkarte ausgehändigt.

Keine Fahrgeldrückerstattung!



OGBL

**POUR
DES EMPLOIS
STABLES
ET DE
QUALITE!**

1^{er} MAI

Sektiounen Käl an Téiteng LSAP Sektioun Käl/Téiteng

Invitéiren op hir traditionnel I. Mee-Virfeier
beim Monument vum Jean Schortgen

**Mir treffen eis e Samsdeg, den 30. Abrëll
um 17.30 Auer
beim Kierfecht zu Téiteng**

**De Mandolinneveräin vun Téiteng iwwerhelt de
musikaleschen Deel
Em 20.00 Auer Concert vun der
Harmonie Ste Cecile Käl an der Kälerruff**

Sections OGB♦L Belvaux, Soleuvre/Ehlerange et Sanem

Vendredi, le 29 avril 2005

- Rendez-vous à 18h30
devant le "Neier Hal"
 - Départ du cortège
vers le Monument des Sacrifices
 - Dépôt d'une gerbe
 - Allocutions des présidents des sections
OGB♦L et LCGB
- Encadrement musical : Concorde de Sanem

Section OGB♦L Esch/Alzette

Samedi, le 30 avril 2005

- Rendez-vous à 17h00
devant le nouveau monument
au cimetière St Joseph
- Dépôt d'une gerbe
- Sonnerie aux Morts
- Allocution du président de la section
André Muller

Sektion OGB♦L Düdelingen Sektion LSAP Düdelingen

Hiermit lädt die Düdelinger OGB♦L-Sektion alle ihre
Mitglieder ein an der traditionellen Vorfeier zum
1. Mai teilzunehmen, die am
Samstag, den 30. April 2005 stattfindet.

Beginn des Umzuges:
um 19.00 Uhr vor dem Gewerkschaftsheim.

Beim Nic. Bieber-Denkmal wird die alljährliche
Gedenkzeremonie stattfinden mit dem Niederlegen der
Blumengebinde und einer Ansprache vom OGB♦L-
Sektionspräsidenten Henri Kremer.

Gleichzeitig findet ein Konzert des "Aarbechter Gesang-
a Mandolineveräin" im Altersheim statt.

Anschließend organisiert der OGB♦L einen kleinen
Empfang für alle Teilnehmer im Düdelinger
Gewerkschaftsheim.

Ab 20.30 Uhr findet dann im Festsaal des Düdelinger
Gewerkschaftsheim eine Kabarettaufführung
(Réiser Peffermillchen) statt.

*Der Eintritt zu dieser Veranstaltung ist frei.
Letztere Organisation ist eine Gemeinschaftsarbeit des OGB♦L
Düdelingen und der LSAP Düdelingen.*

I. Mee-Virfeier "Pierre Krier"

**16.30 Auer Néierleën vun enger Gerbe um
Lampertsbierger Kierfecht beim
Graf vum Pierre Krier**

**19.00 Auer Virfeier am Casino de Bonnevoie,
Salle Joseph Junck um 2. Stack
Musikaleschen Encadrement
"Quëtschbloderquartet"**

Fir lessen an Drénken ass gesuergt

Sections OGB♦L Bergem - Steinbrücken - Mondercange - Reckange/Mess

Samedi, le 30 avril 2004

Rendez-vous à 19h30
devant la commune à Mondercange
Cortège vers la place du Travail
Dépôt d'une gerbe
Sonnerie aux Morts
Allocution du président de la section
Vin d'honneur offert par la commune
à la cantine scolaire



Société européenne - le volet «implication des travailleurs» est à réviser afin de garantir les droits des travailleurs

Dans sa réunion plénière du 25 mars 2005, sous la présidence de Jean-Claude Reding, la Chambre des Employés privés a avisé le projet de loi instituant en droit national la société européenne (SE), ainsi que le projet de loi complétant le statut de la société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Le statut de la SE repose sur le règlement communautaire du 8 octobre 2001, entré en vigueur le 8 octobre 2004.

Nonobstant ce règlement européen d'application directe dans les Etats membres, le Luxembourg, par son projet de loi no 5352, compte intégrer le statut de la SE dans sa législation nationale en procédant à une modification de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Quatre modes de constitution de SE sont permis :

- ♦ par fusion de deux sociétés anonymes (SA) relevant de deux Etats membres différents ;
- ♦ par création d'une SE holding entre par exemple une SA et une société à responsabilité limitée (SARL) relevant de deux Etats membres différents ;
- ♦ par création d'une SE filiale par des sociétés et/ou d'autres personnes morales de droit public ou privé relevant d'Etats membres différents ;
- ♦ par transformation d'une SA nationale possédant depuis au moins deux ans une filiale dans un autre Etat membre.

La SE doit être immatriculée dans le pays de son siège statutaire, celui-ci devant coïncider en principe avec le lieu de son administration centrale.

La création d'une SE présuppose en principe la mise en place d'une structure d'implication des travailleurs, la négociation relative à l'implication des salariés dans la future SE constituant ainsi une condition de recevabilité à l'immatriculation de la SE.

A défaut d'accord entre représentants des travailleurs et organes dirigeants des différentes sociétés impliquées, le projet de loi relatif à l'implication des travailleurs fixe les modalités devant régir l'implication de ceux-ci dans la SE.

Participation des travailleurs : le principe dit du «avant-après» est insuffisant

A défaut d'accord sur la participation des travailleurs dans les affaires de la SE, le principe dit du «avant-après» joue.

Le nombre de représentants des travailleurs, membres de l'organe de gestion de la SE, sera égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes avant l'immatriculation de la SE.

Si aucune des sociétés participantes n'est régie par des règles de participation, alors la SE n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation.

Il sera néanmoins aisé de contourner le principe dit du «avant-après» : il suffit de créer d'abord une société sans participation des travailleurs et de la transformer ensuite en SE. La CEP.L demande de ce fait au législateur national d'intervenir et de prendre les mesures appropriées, notamment sur le plan européen.

Information et consultation des travailleurs : des dispositions nationales insuffisantes pour garantir une représentation équitable des travailleurs

Le nombre des membres de l'organe responsable dans la SE du volet information et consultation des travailleurs est fonction du nombre de salariés occupés dans les différentes sociétés participantes à travers tous les Etats membres.

Les représentants luxembourgeois sont élus/désignés par les membres des délégations du personnel en place, réunis en assemblée plénière, si les travailleurs de plusieurs sociétés luxembourgeoises sont concernés.

Cependant les règles proposées ne garantissent pas que chaque société participante aura un représentant dans cet organe.

Les mêmes remarques s'imposent pour la composition de l'organe représentant les travailleurs, responsable de la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs dans la SE.

La Chambre des Employés Privés demande au législateur de remédier à ces problèmes.

Fixation d'un nombre minimal d'experts

Le projet de loi relatif à l'implication des travailleurs prévoit que, aussi bien les membres de l'organe ayant pour mission la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs de la SE, que les membres de l'organe finalement responsable de l'information et la consultation des travailleurs dans la SE, peuvent se faire assister par des experts. Ce droit est néanmoins lié à des conditions, ce qui est contraire à la volonté du législateur européen.

La CEP.L demande de ce fait que le projet de loi luxembourgeois fixe un nombre minimal d'experts correspondant au nombre de sociétés participantes.

Congé formation : des droits pas assez étendus

Le projet de loi relatif à l'implication des travailleurs prévoit un congé formation au bénéfice des membres effectifs de l'organe responsable de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

La CEP.L demande au législateur d'étendre le bénéfice de ce droit aux membres suppléants de ce même organe, ceux-ci devant exercer leur mandat dès empêchement des membres effectifs.

Elle demande pour finir que le bénéfice de ce droit à la formation soit également étendu aux représentants des travailleurs membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.

Conférence publique de l'OGB♦L

Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous

La conférence publique du 13 avril, avec comme orateurs Hamish Jenkins du Bureau international du travail et Mohsen Ben Chibani, économiste à la Confédération Internationale des Syndicats libres, avait attiré une audience nombreuse à la Maison du Peuple.

Dans son introduction Hamish Jenkins souligna que la publication du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation «Une mondialisation juste : Créer des opportunités justes» a été la première démarche entreprise pour établir un dialogue structuré entre personnalités représentant divers acteurs, groupes et secteurs ayant des opinions et des intérêts différents sur la dimension sociale de la mondialisation dans le but de trouver un terrain d'entente sur l'un des sujets les plus controversés de notre époque. Le mandat des vingt-six personnes de la commission, dont des chefs d'Etat, un prix Nobel et d'éminents syndicalistes, consistait à examiner le processus de la mondialisation telle qu'elle est perçue par les gens ordinaires, en organisant des consultations approfondies avec un large éventail d'acteurs de différentes régions du monde.

Ce fut ensuite Mohsen Ben Chibani qui présenta les principales conclusions du rapport tout en mettant l'accent sur le rôle des syndicats et des organismes internationaux dans le processus de la mondialisation. En effet, d'après le rapport, la mondialisation n'a pas répondu, pour la vaste majorité des femmes et des hommes, à leurs plus simples aspirations comme par exemple le droit à un travail décent. Chiffres scandaleux à l'appui: en 2003, 185 millions de chômeurs dans le monde sans y compter les sous-employés et les travailleurs pauvres. Il sort du rapport que l'échec des politiques tient au fait que les mesures d'ouverture du marché et les considérations économiques l'ont toujours emporté sur les considérations sociales. En ce qui concerne les syndicats libres qui se battent entre autres pour une mondialisation juste, l'orateur a regretté de devoir constater que leur travail est dans bon nombre de pays gravement entravé, allant jusqu'à l'emprison-

nement de syndicalistes.

Pour conclure, le président de l'OGB♦L, Jean-Claude Reding, confirma à l'instar de l'orateur précédent, que la mondialisation possède un immense potentiel en termes de connectivité et de la capacité productive mais que les systèmes actuels de gouvernance n'ont pas réalisé ce potentiel pour la plupart des populations dans le monde. Il insista que les syndicats, et même ceux d'un petit pays comme le Luxembourg, peuvent jouer un rôle déterminant. A cet effet, il cita la Présidence luxembourgeoise qui a intégré bien des revendications syndicales dans ses programmes. Il appartient donc aux syndicats d'intervenir aux échelons national et international pour amener un élément de solidarité dans la mondialisation, une mondialisation fondée 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 leurs habitants.

Pour plus de renseignements veuillez consulter le site: www.ilo.org/public/french/fairglobalization/index.htm





Les objectifs de développement pour le Millénaire

En septembre 2000, 189 chefs d'Etat et de gouvernement se sont engagés au nom de leur pays, riche ou pauvre, à réaliser une série d'objectifs mesurables et assortis de délais précis d'ici à 2015 :

- ◆ supprimer l'extrême pauvreté et la faim
- ◆ assurer l'éducation primaire universelle
- ◆ promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
- ◆ réduire la mortalité infantile
- ◆ améliorer la santé maternelle
- ◆ combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies
- ◆ assurer la durabilité de l'environnement
- ◆ mettre en place un partenariat mondial pour le développement

La gouvernance

La gouvernance est le modèle ou la structure, qui émerge dans un système socio-politique en tant que résultat commun de l'interaction de tous les acteurs en présence. Ce modèle ne peut être réduit à un seul acteur ou à un groupe d'acteurs en particulier. Qui dit gouvernance dit guider/orienter. Il s'agit du processus par lequel les organisations humaines, qu'elles soient privées, publiques ou civiques, prennent elles-mêmes la barre pour se gouverner.

Une bonne gouvernance prend appui sur la démocratie, la primauté du droit et des institutions sociales et économiques équitables.

Une mauvaise gouvernance se manifeste par un ensemble de problèmes interdépendants qui se combinent différemment et sont plus ou moins graves selon les pays.





**LE NOUVEAU NUMÉRO DE L'AK-INFO
EST UNE PUBLICATION COMMUNE,
ÉLABORÉE PAR LA CHAMBRE DE TRAVAIL,
LE CID-FEMMES
ET LE SERVICE À L'ÉGALITÉ DES CHANCES DE LA VILLE D'ESCH**

La Chambre de travail a décidé de faire cette brochure sur le Girls' Day, en collaboration avec le Cid-femmes et le Service à l'Égalité de la Ville d'Esch-sur-Alzette, afin d'intéresser des jeunes filles à des métiers/professions plus techniques. Notre chambre veut rendre conscient du fait que le choix professionnel pour une fille ne se limite pas aux professions et métiers traditionnellement destinés aux filles comme coiffeuse, esthéticienne, secrétaire, ... et qu'il n'existe pas de secteur dans l'économie réservé exclusivement aux hommes.

La présente publication s'adresse en premier lieu aux filles du cycle inférieur de l'enseignement secondaire et secondaire technique qui se trouvent devant des choix scolaires et qui ne se sont pas encore décidées pour un métier ou une profession bien déterminé.

Elle comprend différentes parties :

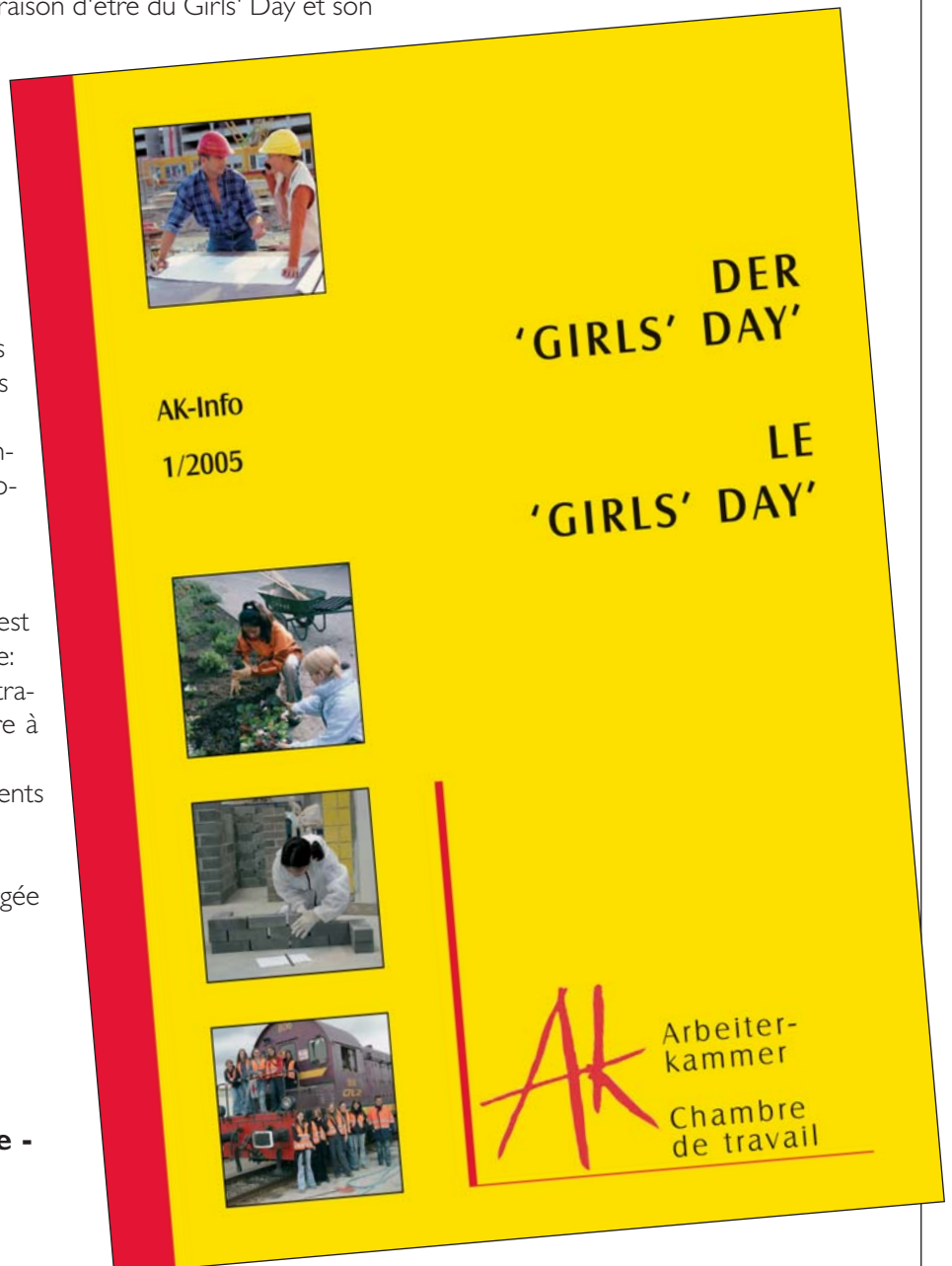
- ◆ une partie statistiques ;
- ◆ une partie explicative sur la raison d'être du Girls' Day et son déroulement pratique ;
- ◆ une partie témoignages de filles ayant participé aux Girls' Day des années précédentes ;
- ◆ une partie témoignages de femmes travaillant dans des métiers/professions typiquement masculin ;
- ◆ un choix de certains métiers/professions pleins d'avenir ;
- ◆ des adresses utiles pour s'informer sur des métiers/professions.

La publication étant gratuite, elle n'est pas envoyée, mais peut être retirée:

- ◆ auprès de la Chambre de travail, 18, rue Auguste Lumière à L-1950-Luxembourg ;
- ◆ auprès des SPOS des différents lycées.

Elle peut également être téléchargée sous: <http://www.akl.lu> et <http://www.girls-day.lu>

**Arbeiterkammer
18, rue Auguste Lumière -
L-1950 Luxembourg
<http://www.akl.lu>**



Promouvoir l'épanouissement des femmes dans tous les domaines

En 2002, le Cid-femmes (Centre d'Information et de Documentation des Femmes « Thers Bodé ») a pris l'initiative de créer un Girls' Day au Luxembourg pour promouvoir l'épanouissement des femmes dans tous les domaines (professionnel, politique, recherche). Le Girls' Day contribue à réaliser un changement de mentalité au profit de la société. Ensemble avec le Service à l'Egalité de Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, le Cid-femmes coordonne la préparation et le déroulement du Girls' Day.

Nouveautés en 2005

Le Girls' Day 2005 connaît des nouveautés tout en gardant ses objectifs et son approche par rapport aux années précédentes. Ainsi, pour les années 2005 et 2006, le Girls' Day sera mené avec le soutien du Fonds social européen, du ministère de l'Éducation nationale et de la Forma-

tion professionnelle et du ministère de l'Égalité des Chances. Le soutien financier permettra de consolider d'établir davantage le Girls' Day au Luxembourg, en augmentant le nombre de participant-e-s et en améliorant la qualité de l'initiative.

Le Girls' Day 2005 se réjouit particulièrement du patronage de la Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg (FCEL), qui insiste sur les compétences des femmes dont le monde du travail doit bénéficier et qui souhaite que de plus en plus de jeunes femmes s'intéressent aux postes à responsabilité et qu'elles y arrivent avec courage et persévérance.

En 2005, la date du Girls' Day - le 28 avril - est la même pour le Luxembourg et l'Allemagne. Les coordinations des deux côtés de la Moselle ont collaboré pour permettre aux filles intéressées de participer à un

échange et de passer la journée du Girls' Day dans une entreprise/institution du pays partenaire.

Partenariat très large

Le succès du Girls' Day repose sur un soutien très large englobant écoles (directions, responsables des SPOS et de l'ALJ, enseignants et enseignantes) et monde du travail (entreprises, chambres patronales et salariales, syndicats - le Girls' Day est soutenu par les syndicats OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL et FGFC). Notons encore le support de la Chambre de Travail, qui vient de publier une brochure sur le Girls' Day, en collaboration avec le Cid-femmes et le Service à l'Égalité des Chances, et la collaboration du CNFPC d'Esch-sur-Alzette, qui a mis ses ateliers à disposition des élèves et qui a organisé un échange avec des femmes travaillant dans des métiers où les femmes sont encore sous-représentées.

CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

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

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

Nom et prénom: Matricule de Sécurité sociale:

Matricule OGB♦L: Date de naissance:

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:

Actuellement:

du nouveau dans les entreprises



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

PLAN SOCIAL TDK

Deux longs et difficiles mois de négociations et de discussions se sont soldés par la signature d'un plan social chez TDK. Par définition, tout plan social laisse une cicatrice dans le cœur de chaque syndicaliste. Tout plan social ne fait que contribuer à la montée d'un profond sentiment de révolte face à l'injustice d'un système dégradant pour les travailleurs. Tout plan social démontre également et de façon dramatique la faiblesse des moyens légaux à la disposition des délégués.

Néanmoins, dans le cas de TDK toutes les bornes ont été allègrement dépassées.

Tout d'abord la manière et l'attitude scandaleuse avec lesquelles la direction a entamé et exécuté le dossier. Dès le début, les règles les plus élémentaires du dialogue social à la luxembourgeoise ont été bafouées, ce qui plus est en toute impunité.

Dès le départ, la direction voulait imposer sa marche à suivre en essayant de dicter un agenda des négociations, en minuant pratiquement le temps qui pouvait être accordé à tel ou tel autre sujet de discussion. Dès le départ, la direction a également fait régulièrement la sourde oreille à maintes questions et suggestions de la délégation. Quand on a des comportements de dictateurs, il est sans nul doute difficile d'accepter des règles de jeu démocratiques !

Tout au long des deux mois, la direction a également et clairement démontré toute l'attention et le respect qu'elle porte au personnel de son entreprise. La meilleure illustration de ce respect étant sans nul doute la manière dont les travailleurs finalement licenciés ont été informés de leur sort. En arrivant au travail en début de poste on avait deux possibilités: soit le système de pointage

reconnaissait la carte magnétique servant à ouvrir la porte d'entrée et on pouvait entamer sa journée de travail; soit la carte avait été déprogrammée par la direction et la porte ne s'ouvrait pas et on savait qu'on était licencié.

Nous regrettons aussi le fait qu'il n'a pas été possible de convaincre l'ensemble des délégués et syndicats impliqués dans le dossier qu'il fallait définitivement poser de nouveaux jalons dans les négociations de plan sociaux.

La priorité de toute négociation devant être le maintien de l'emploi et l'aide active à la reclassification des travailleurs via des formations reconnues et qualifiantes. Se limiter à négocier uniquement des indemnités de départ est définitivement la mauvaise piste.

Se justifier après coup via des conférences de presse en omettant des éléments de réponse ou en inventant d'autres éléments est tout simplement indigne d'une organisation syndicale ayant la représentativité nationale. Dire que chacun doit prendre ses responsabilités, alors qu'on fait le jeu de la direction, est une attitude impertinente pour l'ensemble du personnel.

Que dire finalement de l'intervention de certains responsables politiques dans le dossier ? Que tout d'abord d'aucuns ont sans nul doute raté l'occasion de se taire. Considérer les salariés qui veulent se battre pour leurs droits et leurs emplois comme responsables de la mise en péril de la paix sociale au Luxem-

bourg est tout simplement scandaleux. Est-ce que leur rôle ne serait pas plutôt de rappeler constamment et avec insistance aux entreprises et aux investisseurs tant étrangers que locaux de respecter la pratique du modèle social dans notre pays?

Annoncer, après un voyage de quelques jours au Japon, que TDK va investir 5 millions et maintenir l'emploi à Bascharage, tout en précisant que ce n'est pas une garantie à long terme et qu'il faut éviter tout conflit, est non seulement une mascarade, mais c'est avant tout donner un message clair à tous les employeurs qui souhaitent ne plus respecter notre modèle social. Licenciez, restructurez, fermez... n'ayez crainte le gouvernement vous soutiendra et empêchera toute riposte syndicale.

En ce qui concerne l'investissement de 5 millions, il est budgeté depuis des mois et il a déjà été annoncé lors des négociations du plan social tout en précisant qu'il permettrait de maintenir neuf emplois. Quant à la pérennité du site, nous nous évertuons à dire depuis des mois qu'il est impossible de prévoir un avenir au-delà des trois prochaines années sans investissement important.

On dit que les voyages forment la jeunesse, nous souhaitons à notre ministre encore de nombreux voyages avec l'espoir qu'il apprenne vite et bien, car la durée d'un mandat législatif est tellement courte....



du nouveau dans les entreprises

Nous tenons finalement à remercier l'ensemble des travailleurs pour la détermination, la dignité et le courage qu'ils ont démontré tout au long de ce conflit.

Nous ne pouvons clôturer cet article sans rappeler les grandes lignes du plan social finalement signé le 25 mars dernier:

- ◆ 123 licenciements dans l'immédiat,
- ◆ 35 personnes dans une cellule interne jusque maximum février 2006,
- ◆ indemnité financière de 1600€ par année d'ancienneté,
- ◆ le cumul des indemnités légales et extra-légales ne peut être inférieur à 15000€.

Suite à la demande expresse de TDK, le paiement de l'indemnité financière est liée à la condition que la production ne connaisse pas d'arrêt consécutif à une grève sur la période du 25.03.05 au 31.05.05. On ne parle bien sûr que de la production et jusqu'au 31 mai 2005; après on verra....

Quelques brèves des entreprises...

Vu l'actualité bousculée depuis le mois de janvier par le plan social de TDK, nous n'avons que de façon très sommaire relaté l'évolution des négociations dans diverses autres entreprises. Nous allons donc, au travers de ce numéro de l'Actuel, essayer de rattraper le temps perdu en revenant plus en détail sur la situation dans quelques entreprises.

DUPONT/DTF: pour rappel, le 26 janvier avait lieu une première grande manifestation du personnel sur le parking de l'entreprise. Depuis, trois nouvelles réunions de négociation de la convention collective ont eu lieu. Différentes pistes ont été abordées par les organisations syndicales en vue d'aboutir à un accord valable.

Une durée de convention de trois ans fut même envisagée avec la demande expresse de la part des organisations syndicales de lier cette durée à une discussion concrète sur l'organisation de travail ainsi que sur la hauteur de futurs investissements. Nous étions même prêts à revoir les salaires des futurs embauchés, pendant une durée limitée dans le temps, vers la baisse.

À un moment, il fut même envisagé de se diriger vers une convention sans augmentation linéaire, mais avec le versement d'une prime unique. Pour autant que cette prime unique soit assez "consistante" (notre revendication était une prime de 1000€).

La direction, quant à elle, consentait à verser une prime de 2 x 200€, mais en contrepartie, elle souhaitait réduire les salaires des futurs travailleurs de 15% et de maintenir sur l'ensemble de la carrière deux grilles salariales différentes. Une grille des travailleurs embauchés avant 2005 et une grille après janvier 2005 avec une différence de 15%. En cas de coup dur (plan social, restructuration etc...) on peut évidemment se douter qui seront les premiers licenciés avec un tel modèle. Toutes ces négociations (ou plutôt semblant de négociations) étant bien entendus accompagnées de larmes de crocodile pour attirer notre attention sur la situation ô tellement difficile que connaîtrait l'entreprise.

Le credo de la direction locale étant à chaque bout de champ: "nous devons économiser et nous avons besoin de vous (travailleurs) pour économiser. Aidez-nous à trouver des solutions..." Mais, économiser pour quoi ou pour qui? Avoir des réserves pour de futurs investissements?, disposer de liquidités pour affronter la réorganisation du site luxembourgeois? ou besoins d'argent pour payer des dividendes aux actionnaires?

Non, rien de tout cela, sans nul doute Dupont à besoin d'argent pour tout d'abord digérer l'augmentation salariale accordée à Monsieur Chad Holliday, président de la multinationale. Ce dernier s'est en effet vu octroyer une augmentation de son salaire annuel fixe de 14% (qui passe ainsi de 1.12 millions de dollars à 1.26 millions de dollars). C'est vrai aussi que le salaire de ce pauvre Chad n'avait plus été revu depuis janvier 2003. En plus de son nouveau salaire fixe, il bénéficie d'une prime variable, dont le montant a atteint l'année dernière 2.4 millions de dollars. Vous comprendrez aisément que nous sommes trop écoeurés pour faire la conversion en euro.

Autre chiffre intéressant, et qui pourrait expliquer l'acharnement de la direction locale: sur le site luxembourgeois travaillent plus ou moins 1300 personnes; dont 1050 tombent sous le bénéfice de la convention collective. En d'autres termes: plus ou moins 250 personnes sont hors convention. La masse salariale totale du site était de 92.8 millions d'euros, les 1050 travailleurs qui bénéficient de la convention collective représentent moins de la moitié de la totalité de la masse salariale; donc les 250 autres pèsent plus de la moitié de cette même masse salariale... À méditer.

Bref, le 17 mars 2005 les négociations ont été définitivement rompues par les deux organisations syndicales et appel est fait à l'Office national de conciliation. Il est clair, pour autant que nous arrivions à nous mettre d'accord avec le LCGB, que d'autres actions syndicales suivront dans un avenir proche.

Nos collègues américains du syndicat des travailleurs de l'industrie chimique (PACE aux Etats-Unis membre tout comme l'OGB♦L de l'ICEM, fédération mondiale des syndicats de la chimie) viennent de lancer un appel de solidarité à l'ensemble des organisations syndicales en vue de dénoncer la campagne anti-syndicale lancée par l'entreprise aux Etats-Unis.

Dans plusieurs entreprises américaines du groupe, la direction mène des campagnes d'intimidation des travailleurs en essayant de leur interdire l'affiliation à un syndicat. Dans d'autres usines, la direction fait traîner les négociations de renouvellement de convention sur plus d'un an, ailleurs encore elle refuse d'entamer des négociations. Nos collègues écrivent "...Dupont n'utilise pas les méthodes traditionnelles de négociation qui permettraient aux deux parties d'en arriver à un compromis. Elle fait des demandes et refuse de changer ses positions..."

Voici peut-être le dernier et essentiel élément permettant d'expliquer l'attitude de la direction luxembourgeoise de Dupont: mettre en application une stratégie claire du groupe consistant à essayer d'ignorer les syndicats, d'imposer ses vues au détriment de toute éthique sociale et au détriment de tou-

du nouveau dans les entreprises

tes règles de relations sociales saines et correctes. Quand on sait que le groupe a clairement annoncé vouloir "... déplacer son centre de gravité dans les régions où les coûts sont inférieurs dans le monde..." il a peut-être oublié de rajouter ... et où nous n'avons pas besoin de respecter des règles et tenir compte des partenaires sociaux. En attendant, comme demandé par nos collègues américains, nous avons fait parvenir une lettre de protestation au PDG de Dupont.

Chez **Tarkett Luxembourg S.a.**, nous avons signé avec le LCGB une nouvelle convention collective pour le personnel ouvrier et pour le personnel employé. Les deux conventions ont chacune une durée de 24 mois ; du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006. Pour le personnel sous statut ouvrier il y a le versement d'une prime unique de 250€ en 2005 et au 1^{er} janvier 2006 une augmentation linéaire des salaires horaires de 1%. Pour les employés : maintien de l'évolution des salaires sur base d'une grille barémique. Pendant la durée de la convention, le nombre de jours de congé est augmenté d'un jour et le pécule de vacances est augmenté de 100€. Ce pécule est fonction de l'ancienneté et variera de 700€ à 950€ par année et par travailleur.

Fin février, un accord a été trouvé avec l'entreprise **Villeroy & Boch**, tant pour les ouvriers que pour les employés. Durée de la convention : 27 mois ; du 1^{er} octobre 2004 au 31 décembre 2006. Pour les ouvriers : en 2005 versement d'une prime unique de 250€ et au 1^{er} janvier 2006 une augmentation linéaire des salaires de 1%. Pour les employés : en 2005 versement d'une prime unique de 300€ en 2005 et augmentation linéaire de 0.8% au 1^{er} janvier 2006.

L'OGB♦L, seul syndicat présent dans l'entreprise, vient également de signer une convention collective pour le personnel sous statut employé de l'entreprise **Rubbermaid** à Niedercorn. Nous rappelons que pour fin avril de cette année, l'entreprise n'existera plus sous sa forme actuelle, puisque la maison-mère a vendu une partie de ses activités européennes à une société hollandaise néerlandaise.

Dès le mois de mai, il y aura donc de fait deux entreprises distinctes, une faisant toujours partie du groupe Newell Rubbermaid et une autre rachetée par Jardin International Holding b.v. Dans les prochains mois Newell Rubbermaid quittera normalement le site actuel pour un autre site qui devrait normalement se situer au Grand-Duché.

Il s'agit de la première convention négociée pour le personnel sous statut employé et l'essentiel des négociations (vu également la situation particulière dans laquelle se trouve l'entreprise actuellement) a consisté à figer une série de règles par écrit et à moduler des dispositions existantes déjà dans l'entreprise (telles que par exemple l'horaire mobile, les modalités concernant le contrat d'assurance groupe). Un engagement a également été pris afin d'entamer des discussions sur la mise en place d'une classification des fonctions pour la prochaine convention. La durée de la convention est de 15 mois, à savoir du 1^{er} janvier 2005 au 31 mars 2006.

D'autres négociations sont en cours ou vont démarrer. Il en est ainsi auprès de l'entreprise **Chemolux** tant pour les ouvriers que pour les employés; chez **Cloos** (ouvriers et employés); **Accumalux** pour le personnel ouvrier; **Mondo** pour les employés, **Euronimbus** tant pour les ouvriers que pour les employés, **Good-Year** (ouvriers et employés), **Catalyst** pour les deux statuts.

Jean-Claude Bernardini



Betrifft : Kollektivertrag der ARBED Angestellten 2004-2005

Annahme ohne Begeisterung!

Am Dienstag, den 12. April 2005 tagte die Tarifkommission der ARBED Ange-

stellten. Zur Abstimmung stand das Verhandlungsergebnis zur Verlängerung des Kollektivvertrags der Angestellten der luxemburgischen Stahlindustrie. Die ausgehandelten Inhalte sollen diesen Vertrag rückwirkend vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2005 (2 Jahre) verlängern.

Obwohl Arcelor angibt für 2004 einen milliardenschweren Gewinn erwirtschaftet zu haben, so muss leider festgestellt werden, dass sich dieses Resultat in keiner Weise auf die Kollektivvertragsgeständnisse hier in Luxemburg abzeichnet. Grund hierfür sind die angeblich schlechten Resultate der nationalen Stahlstandorte.

Auf die Anfrage an die Direktion, ob die Standorte mit den sehr guten Resultaten denn entsprechend gute Vertragsergebnisse zugestanden bekämen, war die Antwort kommentarlos, was darauf hindeutet, dass eigentlich keiner bei Arcelor (außer dem Aktionär und der Managerelite höchstwahrscheinlich) in den Genuss einer Anteilnahme des erwirtschafteten Geldes in mehrfacher €-Milliardenhöhe kommt.

Was das Resultat angeht, wofür sich etwas mehr als 2/3 der Delegierten, wie schon oben erwähnt ohne größere Begeisterung aussprachen, so wurde eine 0,5% lineare Gehälter- und Prämienhöhung rückwirkend zum 1. Januar 2005 verhandelt, daneben eine neue Prämie welche auf dem Prinzip der Gewinnbeteiligung an einzelnen Gesellschaftsergebnissen beruht und für das Jahr 2004, mit Auszahlung in 2005, in etwa 1,27 % eines Jahresdurchschnitts ergibt. Des Weiteren wurden noch zwei kleinere Verhandlungsergebnisse erzielt, welche wegen dem quasi Null-Impakt auf die Gehaltsentwicklung nicht weiter kommentiert werden.



Erfolgreiche Schlichtung im Dossier Luxair-Angestellte

Luxair-Direktion unterzeichnet Kollektivvertrag

Während über 7 Stunden saßen sich am 14. April die Gewerkschaften OGB♦L, LCGB und SNEP und die Luxair-Direktion auf dem Nationalen Schlichtungsamt gegenüber.

Am 20. Januar 2005 hatte die Luxair-Direktion das Schlichtungsamt mit dem Streitfall um die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten befasst. Als Grund führte sie die Nicht-Einigung in Bezug auf die auszuhandelnde Gewinnprämie an, deren Höhe in Betracht der Fehlzeiten gerechnet werden sollte.

Fehlzeiten als Kriterium zur Berechnung einer Prämie sind unvereinbar mit den Sicherheitsstandards einer Fluggesellschaft und sind somit für die Gewerkschaften unannehmbar. Als Gegenleistung für die Annahme einer Null-Runde, verlangten die Gewerkschaften von Anfang an die Festschreibung der bereits bestehenden „prime bilan“ im Kollektivvertrag.

Anlässlich der Verhandlung beim Nationalen Schlichtungsamt, bewies sich, dass das Hauptanliegen der Luxair-Direktion in Wirklichkeit eine Überarbeitung von Teil 2 des Kollektivvertrags ist, der sich ausschließlich auf das Flugpersonal bezieht.

Das beim Schlichtungsamt erzielte Verhandlungsergebnis sieht wie folgt aus:

- 1) Die Gewinnprämie wird im Kollektivvertrag verankert. Das Thema Fehlzeiten ist vom Tisch. Bei Gewinn werden bis zu 30% eines Durchschnittslohns ohne jegliche Bedingungen ausbezahlt. Sollte der erwirtschaftete Gewinn eine Prämie ergeben, die höher als 30% eines Durchschnittsmonatslohns beträgt, werden die Kriterien für die Zusatzsumme im „comité mixte“ festgelegt.
- 2) Die Sozialpartner einigten sich darauf, einen Kollektivvertrag für die Dauer von 2 Jahren, gültig vom 01.01.2004 bis 31.12.2005 zu unterzeichnen. Das Verhandlungsergebnis betreffend Teil 1, anwendbar auf das gesamte Angestellten-Personal, sieht wie folgt

aus:

- ♦ Treueurlaub (congé de fidélité): 1 Tag bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren, ein weiterer Urlaubstag bei einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren;
- ♦ Nachtarbeit: Erhöhung des Lohnzuschlags von 20% auf 22% pro Stunde;
- ♦ festgesetzte Urlaubstage: Umwandlung der „jours chômés“ in 4 Urlaubstage;
- ♦ punktuelle Textverbesserungen, unter anderem betreffend die Teilzeitarbeit, und den unbezahlten Urlaub („congé sans solde“).

Teil 2, anwendbar auf das Flugpersonal, bleibt vorerst unverändert.

- 3) Die Gewerkschaften erklärten sich bereit, die Verhandlungen betreffend Teil 2 des Kollektivvertrags sofort in Angriff zu nehmen und ausgehandelte Zwischenabkommen sofort umzusetzen.

Ein Sozialkonflikt konnte mit diesem Ergebnis in letzter Minute abgewendet werden.

Die Gewerkschaften hoffen, dass die Schlichtungsprozedur endlich den Auftakt zu einem ernsthaften und konstruktiven Sozialdialog bei der nationalen Fluggesellschaft gemacht hat.

OGB♦L, LCGB, SNEP

Conciliation Luxair-employés menée avec succès

La direction de Luxair prête à signer

Pendant plus de 7 heures, les syndicats OGB♦L, LCGB et SNEP ainsi que la direction de Luxair étaient réunis, le 14 avril, en conciliation au ministère du Travail.

En date du 20 janvier 2005, la direction de Luxair a saisi l'Office national de conciliation du dossier concernant le renouvellement de la convention collective pour les employés privés.

Comme motif, la direction invoqua le non-accord au sujet d'une prime de participation au bénéfice qui, selon la direction, devait être calculée en fonction de l'absentéisme.

Pour les syndicats, le critère de l'absentéisme pour le calcul d'une prime n'est pas compatible avec les standards de sécurité d'une compagnie aérienne. Comme contre-partie pour l'acceptation d'une ronde zéro, les syndicats ont revendiqué l'inscription de la «prime bilan»

existante dans la nouvelle convention collective.

Lors des négociations à l'Office national de conciliation, il s'est avéré que pour la direction de Luxair, le véritable point d'achoppement était une modification des textes de la partie 2 de la convention collective, applicable uniquement au personnel navigant.

À l'Office national de conciliation, les partenaires sociaux ont finalement trouvé l'accord suivant :

- 1) La prime de participation au bénéfice sera inscrite dans la convention collective. L'absentéisme n'est plus d'actualité. En cas de bénéfice réalisé, les primes jusqu'à 30 % du salaire moyen seront payées sans être liées à des conditions. Au cas où le bénéfice réalisé donnerait lieu au paiement d'une prime dépassant les 30 %, la somme supplémentaire sera payée suivant les critères fixés par le comité mixte.
- 2) Les partenaires sociaux ont marqué leur accord pour la signature d'une convention collective d'une durée de 2 ans, allant du 01.01.2004 au 31.12.2005.

La partie 1, applicable à tous les employés privés, prévoit les modifications suivantes :

- ♦ congé de fidélité : 1 jour de congé ; 1 jour de congé supplémentaire avec une ancienneté de service de 30 ans.
- ♦ travail de nuit : Augmentation du supplément horaire de 20 % à 22 %
- ♦ jours chômés : Transformation des jours chômés en 4 jours de congé
- ♦ modifications de textes, entre autres définitions du temps partiel et du congé sans solde.

La partie 2, applicable au personnel navigant, reste inchangée pour l'instant.

- 3) Les syndicats ont marqué leur accord pour débiter les négociations de la partie 2 et d'appliquer, au fur et à mesure, les accords trouvés.

Un conflit social a pu être évité en dernière minute.

Les syndicats espèrent que la procédure de conciliation a pu convaincre la direction de Luxair de mener, enfin, dans l'avenir, un véritable dialogue social sérieux et constructif.

OGB♦L, LCGB, SNEP

du nouveau dans les entreprises



**Syndicat Santé
et Services sociaux et éducatifs**

Quel futur pour les employés des pharmacies?

Les employés (aides en pharmacie et pharmaciens) des pharmacies seraient-ils les déshérités du secteur santé luxembourgeois? C'est en tout cas le sentiment qu'ils éprouvent au regard de l'attitude destructive du patronat lors des négociations de la nouvelle convention collective de travail...

Il y a déjà bientôt deux ans, l'OGB♦L a dénoncé la CCT conclue jadis entre la FEP et le syndicat des pharmaciens patrons. En effet, cette CCT ne valait plus grand-chose étant donné qu'elle n'avait pas été renégociée depuis 1997 et, de

surcroît, ne s'appliquait pas à tous les employés, puisqu'elle ignorait les pharmaciens assistants.

Voués à un futur incertain, les employés des pharmacies, dont le nombre augmente sans cesse, ont donc tout naturellement voulu négocier une nouvelle CCT. Ceci leur semblait d'autant plus logique que le secteur pharmaceutique jouit depuis toujours d'une forte croissance. Malheureusement, le patronat ne l'entendait pas de cette oreille et a tout fait pour saboter les négociations. Dès le départ, il a catégoriquement refusé d'inclure les pharmaciens assistants dans la CCT. Il a essayé de scinder le mouvement et de semer la zizanie entre les aides et les pharmaciens assistants.

C'était sous-estimer la persévérance et la solidarité des employés qui ont, lors de maintes manifestations, montré leur détermination d'aller jusqu'au bout de leur projet.

Les patrons ont ensuite voulu leur faire croire que leur situation économique ne

leur permettait pas de faire des concessions, ce qu'ils n'ont pu étayer par aucune preuve tangible et ce qui va évidemment à l'encontre de ce que les employés constatent dans la pratique quotidienne. Même le fait que la délégation de négociation de l'OGB♦L ait considérablement revu à la baisse ses revendications initiales n'a pas pu raisonner les patrons. Ils s'obstinent à persévérer dans un refus de dialogue qu'ils arborent depuis des années et qui ne leur sied guère.

L'OGB♦L a donc logiquement déposé le dossier à l'Office national de conciliation.

Les employés des pharmacies lancent un appel aux titulaires de se montrer plus coopératifs lors de la procédure de conciliation. N'est-il pas tout à fait logique d'offrir à ses employés un cadre de travail précis et sécurisant (ce que le législateur encourage d'ailleurs)? De cette façon, les employés pourraient continuer l'esprit tranquille à s'engager jour après jour pour offrir un service de qualité aux patients et ne se sentiraient plus comme des déshérités.

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L

Journée syndicale statutaire extraordinaire du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L

INVITATION

Chère, cher **membre du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs,**

Nous avons l'honneur de t'inviter à assister à la journée syndicale extraordinaire du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L, qui se déroulera

**jeudi 12 mai 2005 à 18h30 à la Maison du Peuple,
à côté de l'OGB♦L à Esch-sur-Alzette.**

Ta présence personnelle contribuera également à la démonstration publique de la force syndicale de ton organisation et elle soulignera ton soutien à la défense des intérêts du personnel du secteur de la santé.

La **traduction simultanée** en langue française est offerte à nos collègues francophones.

La journée syndicale sera suivie d'un **pot de l'amitié.**

Dans l'espoir de te voir, nous t'envoyons nos salutations syndicales.

Pit SCHREINER
Secrétaire central

André ROELTGEN
Membre du Bureau exécutif

Marco GOELHAUSEN
Président

Mai 2005

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

Juin – juillet 2005

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

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 _____

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:

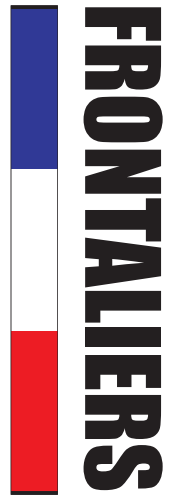
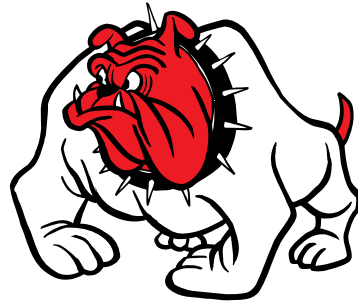
Référence:	Intitulé du séminaire:	Date:

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

Lu et approuvé le, _____

Signature: _____

Chienne de Vie



UNE EUROPE UTILE... MAIS PAS POUR TOUS !

Le 4 avril dernier se sont réunis à Paris, les ministres de la Justice espagnole, allemande, belge et française. A noter que ces quatre pays représentent 40 % de la population de l'Union européenne.

Cette entrevue a eu pour but un projet de mise en réseau, avant fin 2005, de leurs casiers judiciaires nationaux afin d'améliorer la lutte contre la délinquance et la criminalité.

Avec cette coopération, un juge d'un des pays concernés, aura accès beaucoup plus rapidement à l'ensemble des condamnations prononcées contre un suspect par les justices des quatre pays. Ce juge aura la réponse dans la journée, alors qu'actuellement, il faut plusieurs semaines.

Le ministre espagnol, lors de cette réunion, s'est expliqué en ces termes :

«De la même manière que la délinquance n'a pas de frontière, la coopération judiciaire ne doit pas en avoir non plus. C'est un exemple très clair qui montre que l'Union européenne est utile.»

Je pense que rares sont ceux qui mettent en doute l'utilité de cette Europe.

Cependant, de plus en plus de citoyens européens comprennent mal cette construction européenne.

En effet, quand il s'agit de social, bizarrement, les responsables politiques ne sentent plus la nécessité de cette Europe utile.

Pourtant, un problème tel que la reconnaissance de l'état invalidant d'un travailleur frontalier, posé il y a un plus d'un quart de siècle par l'OGB•L, n'a jamais trouvé aucun écho auprès des responsables de nos deux pays France-Luxembourg.

On a bien été capable dans d'autres domaines, comme celui cité plus haut, de mettre autour d'une table des ministres afin de trouver des solutions.

Comment se fait-il qu'en 25 ans, les ministres de la Sécurité sociale française et luxembourgeoise n'aient pas trouvé un moment pour discuter, négocier de ce problème

de la reconnaissance de l'invalidité et dégager une convention bi-latérale entre nos pays respectifs afin de résoudre ce problème récurrent d'autant plus qu'il ne remet pas en cause et loin de là, les finances de la sécurité sociale, les cas d'invalidité étant assez rares fort heureusement.

Mais comme le social ne rentre pas dans l'esprit de cette Europe utile et qu'il y a manque de volonté politique à trouver des solutions à de tels problèmes, vous devinez la suite.

Allez, courage, peut-être que dans 25 ans ...

Philippe Manenti

A colorful advertisement for Walibi Lorraine. It features a large cartoon rabbit mascot in the top right corner. The background is a vibrant, stylized illustration of a roller coaster and other park elements. Text on the ad includes 'Première Mondiale' in a yellow starburst, 'Tang' OR' in large orange letters, 'NOUVELLE ATTRACTION' in a yellow starburst, and 'NOUVEAU SPECTACLE Mascotte Show' in a yellow starburst. At the bottom, it reads 'SECTION DES FRONTALIERS FRANÇAIS DE L'OGB•L', 'Vente de billets à prix comité d'entreprise tous les jeudis de 16H00 à 18H00 aux bureaux de la section à Audun-Le-Tiche.', 'Prix billet adulte et enfant : 16,00 euros (au lieu de 19,00 euros)', 'Entrée gratuite pour les enfants de moins de 3 ans', and the website 'www.walibi.com'.

Avant-propos de l'ASTI

“Ech schwätzen och Lëtzebuergesch - Je parle aussi le luxembourgeois”

«A, Dir schwätzt och Lëtzebuergesch ! »

Cette remarque est courante au Luxembourg, car nous ne savons pas toujours en quelle langue nous adresser à l'autre. Le multilinguisme ne favorise pas une langue unique de communication.

“*Ech schwätzen och Lëtzebuergesch - Je parle aussi le luxembourgeois*”, est une campagne de l'ASTI qui veut inciter les personnes d'origines différentes à se parler en luxembourgeois.

Pourquoi cette démarche ?

38% de non-Luxembourgeois, représentant plus de 150 nationalités différentes, habitent le Grand-Duché. Sa population active est constituée d'un tiers de Luxembourgeois, d'un tiers de non-Luxembourgeois résidant au Grand-Duché et d'un tiers de frontaliers.

Nous considérons que toute action de sensibilisation à la langue luxembourgeoise doit tenir compte du fait que le luxembourgeois n'est qu'une des langues de communication parmi d'autres au Luxembourg, d'où le slogan “*Ech schwätzen och Lëtzebuergesch - Je parle aussi le luxembourgeois*”. Il ne s'agit donc pas de privilégier une langue en particulier.

Notre expérience nous a appris que de nombreux étrangers comprennent la langue luxembourgeoise et qu'ils disposent par ailleurs d'un certain vocabulaire qu'ils hésitent cependant à employer. D'autre part, les Luxembourgeois s'adressent souvent, presque automatiquement, aux non-Luxembourgeois en français.

Pour éviter ce malentendu fréquent, l'ASTI a tenu à réaliser la campagne “*Ech schwätzen och Lëtzebuergesch - Je parle aussi le luxembourgeois*” qui comprend

la diffusion d'un pin's et l'édition d'un livre avec CD.

Le pin's “Ech schwätzen och Lëtzebuergesch” veut inciter les personnes d'origines différentes à se parler en luxembourgeois.

En le portant, vous affichez votre volonté de vous exprimer aussi en luxembourgeois.

Le livre offre une occasion unique de s'exercer à parler le luxembourgeois dans la vie de tous les jours. Il propose 26 scènes tirées de la vie quotidienne pouvant également être écoutées sur le CD joint au livre. Ces situations sont tirées des émissions matinales de la rubrique de l'ASTI

“Ech liewen zu Lëtzebuerg”, diffusées sur Radio LATINA tous les lundis à 8 H 50 sur la fréquence 101.2 FM. C'est l'écho positif des auditeurs qui nous a amené à éditer ce livre et à lancer notre campagne de sensibilisation.

La deuxième partie du livre fournit un aperçu sur 20 traditions luxembourgeoises afin de mieux connaître notre pays et ses us et coutumes ; vous en saurez davantage sur des manifestations comme Schueberfouer, Liichtmëssdag, Sprangpressessioun, etc., illustrées par des photos.

Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir lors de la lecture du livre et de l'écoute du CD.

Et n'oubliez pas de mettre votre pin's ; il vous simplifiera la vie de tous les jours !

Vos commentaires et suggestions ?

Contactez-nous pour nous faire part des réactions que vous rencontrez en portant le pin's.

C'est ensemble que nous pourrions apprendre à mieux communiquer !

Tél : 43 83 33

E-mail : agence.interculturelle@asti.lu

**ECH SCHWÄTZEN
och
LËTZEBUERGESH**

**Je parle aussi
le luxembourgeois**

une campagne de l'Agence Interculturelle de l'ASTI qui comprend:
la diffusion d'un pin's et l'édition d'un livre avec CD.

Le pin's "Ech schwätzen och Lëtzebuergesch" veut inciter les
personnes d'origines différentes à se parler en luxembourgeois.
**En le portant, vous affichez votre volonté de vous exprimer aussi
en luxembourgeois.**

asti
Agence Interculturelle

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.

Wählerlisten für die Gemeinderatswahlen

Da bei der Wahl zur Erneuerung der "Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics" etwa 300 Beamte und öffentliche Angestellte von den Wählerlisten dieser Berufskammer verschwunden waren, rät der OGB♦L seinen Mitglieder, sich vor dem 30. April zu vergewissern, ob sie auf den Wählerlisten für das anstehende Referendum vom 10. Juli, beziehungsweise für die Gemeinderatswahlen vom 9. Oktober 2005 eingeschrieben sind.

Die Listen liegen in den jeweiligen Gemeinden vor.

Excursion à Dinant

Organisée par le Département des Immigrés Région Differdange/Rodange

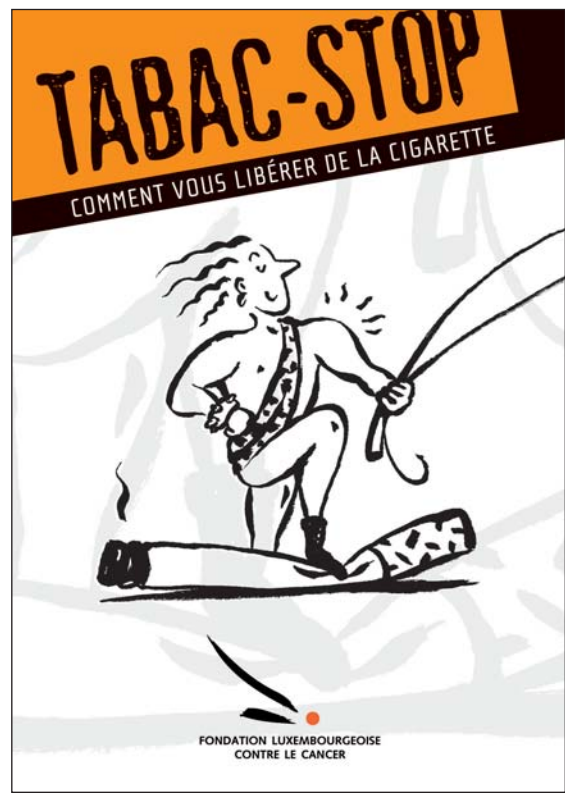
Jeudi 23 juin 2005

Excursion en bus à Dinant (Belgique)

Le programme suivra dans le prochain Actuel

Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter Adolfo De Matteis au 021 273 581

Fondation Luxembourgeoise Contre le Cancer



Cette brochure est gratuite et peut être obtenue sur simple demande à la Fondation Luxembourgeoise Contre le Cancer (Tél.: 45 30 331 ou flcc@pt.lu)

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'Epéray - Tel.: 49 60 05-205
Lunedì : 14.30 - 17.30 - Giovedì : 9.00 - 11.30

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

LE MOT MYSTÉRIEUX

CHEF RELIGIEUX ORIENTAL	▼	IVOIRIN	▼	ROCHE POREUSE	▼	RÉVÉE	▼	ESCOMPTERA
POUTRE		FILS DE LOT		CHOQUER		POUSSÉ DES CRIS FURIEUX		
▶		2		▼		▼		▼
ÉPAISSES	▶							10
APPOINTEMENT					DÉCALAGE	6		
▶					HARNAIS			
HANTÉ	▶		7		▼			
PERSONNEL	4							
▶		SIÈGE À PARIS	▶			ERBIUM	▶	
		COURSE				GÉNISSE BIEN CONNUE		
EN BOURGOGNE	▶	▼	RELATIF	▶		▼		PASSIF
APPUI LATÉRAL			ANONYME					
▶			▼		9		5	
PARER	▶			1		MOT D'ENFANT	▶	
PAYS						MALADIE TROPICALE		
▶			OUTIL DE MAÇON	▶		3		LEVANT
			BON SERVICE					
CRISTAUX	POSSESSIF	▶	▼	IRLANDE	▶			▼
	ACTINIUM			DEVANT LE PRINCE				
▶	▼			▼		8		
ONÉREUX	▶				BIEN MARQUÉ	▶		

A gagner:

- 1^{er} prix : 1 barbecue électrique
- 2^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 mai 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 deux gagnants seront publiés dans notre prochain numéro.

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell/Actuel à la Centrale de l'OGB♦L à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

IV/43 © HACHEL INT

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

8

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encuentre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche?



03/2005 - Solution : IMPORTANCE

F. Waltzing, Wolkranze (B), 1^{er} prix
P. Hertogh, Capellen (L), 2^e prix
R. Weigerding, Zoufftgen (F), 3^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

Edelholz	▽	ein Erdachsenpunkt	▽	männliches Schwein	Ausdrucksform, Machart	▽	Quadrillfigur	▽	Gebühr	▽	natürliches Polstermaterial	weibl. Borstentier	Reitersitz	Stockwerk
feuerfestes Mineral	▷		5		▽		unbedeckte Stelle	▷				▽	▽	▽
einfache Behausung	▷						Ruhe, Schweigen		großes Gemeinwesen	▷				
lateinisch: Luft	▷			Haushaltsgerät	in ... und Braus	▷					3	Naumburger Domfigur	▷	
Produkt aus Kokosnüssen			Körperader	▷		8						Zeichen in Psalmen		
	▷				ähnlich	▷			Wassersportart		großes Binnenwasser	▷	▽	
nordischer Wassergeist	▷						Pep, Schwung		afrikan. Großlandschaft	▷			4	Muskelansatzstrang
französisch: er	▷	7		Speer der Landsknechte			Fußballstrafstoß (Kw.)	▷				Gattin von Zeus		Küchengerät
sehr förmlich		Lebensende	Blütenstaubteilchen	▷				9	Feuerlandindianer		ein Nagetier	▷	▽	▽
	▷						Teil der Bibel (Abk.)		Schlaufe	▷				Abk.: Ihre Hoheit
Vorweihnachtszeit			Bekanntmachung machen	▷										6
	▷						alte japan. Goldmünze	▷			franz. Weltgeistlicher	▷		

DEIKE-PRESS-1512-32

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

Die Buchstaben der Felder 1 bis 10 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

1. Preis: 1 elektrischer Grill
2. Preis: 1 Radiowecker

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 zwei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell/Actuel in der Escher OGB♦L Zentrale (Boulevard Kennedy) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 240 anrufen.

ERREURS
 FEHLER
 DIFFERENCES
 DIFERENCIAS

SOLUTION
 AUFLÖSUNG
 ANSWER
 SOLUCIÓN



03/2005 Lösung Kreuzworträtsel: MAERZENBECHER

J. Feller, Olingen
A. Welter, Luxembourg
M. Sonnen, Moutfort

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