



# aktuel

Monatszeitschrift des OGB-L - Mai 2005 - N° 5



## I. Mee-Feier zu Wolz

Les travailleurs de la construction se battent pour leurs acquis :

Apprentis, Bitumeurs, Calorifugeurs  
Carreleurs, Charpentiers, Chauffeurs  
Chauffeurs-livreurs, Chefs d'équipe  
Couvreur, Ebénistes  
Ferblantiers-zingueurs  
Ferrailleurs, Forgerons, Grutiers  
Installeurs-électriciens  
Machinistes, Maçons, Magasiniers

## MANIFESTATION DE PROTESTATION

des travailleurs du bâtiment

### POUR

♦ des augmentations sérieuses du salaire réel

28 mai 2005 à Luxembourg-ville  
(page 27)

# Sommaire

## *Inhalt*

3



### **Editorial**

... in Zukunftsreformen investieren

6



### **I. Mee-Feier zu Wolz**

Ried vum Jean-Claude Reding:  
Fir gudd a sécher Aarbechtsplaazen

14



### **Sitzung des Nationalvorstands**

Tripartite, Bau, Transport und Industrie im Mittelpunkt  
zukunftsorientierter Diskussionen

15



### **Le futur de l'industrie au Luxembourg**

L'OGB♦L lance une campagne et propose cinq pistes  
de réflexion

19



### **Pétition**

Pour préparer la société de la connaissance,  
commençons par la formation des enseignants!

21



### **Directive sur le temps de travail**

Le Parlement européen a voté contre la révision

27



### **Secteur de la construction**

Grande manifestation de protestation le 28 mai

29



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

(e.a. Domaine Thermal, Air Liquide, Giebel,  
Cloos, Goodyear, ... )

BAUBOOM JO, BAUPRÄISBOOM, JO  
OWER NET FIR JIDDEREEN!



BËLLEG  
BAUEN



OK, DIR HUDD ENG  
AUSBILDUNG, MEE DE  
MOMENT SI LEIT GEFROOT  
DËI NÄISCHT KENNEN.



SPAASS  
UM  
BAUEN:  
JO!

AUSGE-  
NOTZT  
GIN:  
NEE!

DEN 28 MEE:  
AKTIUNSDAAG  
UM BAU...  
AN OP DÄR ANER SÄIT  
AS BEI DER INDUSTRIE  
OCH AKTIOUN UGESOT

- DELOKALISATIOUN
- RESTRUKTUREIERUNG
- ENTLOOSSUNGEN
- STRESS

LËTZEBUERGER  
INDUSTRIE  
(SOCIÉTÈ Ä  
RESPONSABILITÉ  
IMPORTANTE)

- AUSBILDUNG
- ARBECHTSQUALITÉIT
- SECHERHEET
- GARANTÉIERT  
ARBECHTSPLAAZEN

ACUNNEIDER

... DE PUNKT AS KOMM, DEE RICHTEGE WEE ANZESCHLOEN

## *Statt in Zweckoptimismus zu verfallen, gilt es in Zukunftsreformen zu investieren!*

Wir haben ein Wirtschaftswachstum von 4%. Die Bilanzen der meisten Betriebe, besonders der größeren, weisen Gewinne auf. Die Produktivität hat sich verbessert. Die Staatskonten weisen Überschuss statt des geplanten Defizits auf. Die gute Finanzsituation des Staates erlaubt es sogar auf vorgesehene Anleihen zu verzichten. Eigentlich zeigt diese Entwicklung, dass die antizyklische Ausrichtung der staatlichen Haushaltspolitik sich bewährt hat und dass eine kontinuierliche Lohnpolitik sowie eine gute Sozialpolitik inklusive der Beschlüsse des Rententeschens der wirtschaftlichen Entwicklung nicht geschadet haben. Dessen ungeachtet, hört und liest man die Stellungnahmen der Vertreter der Wirtschaftsverbände und der Politik, dann hat man den Eindruck, dass sie sich nicht richtig freuen können über diese gute Nachrichten.

Die UEL, der Verband der Unternehmer, gerät in steigenden Erklärungszwang, um ihre Forderungen nach einer Beschränkung oder Manipulierung des Indexsystems, nach einer Deregulierung des Arbeitsrechts oder nach einer Eindämmung der Mitbestimmung zu motivieren. Dies gilt auch für die Thesen und Forderungen der UEL in Bezug auf die Krankenversicherung, die Renten, die Arbeitslosenunterstützung, ... usw.

### **Die Bauarbeiter haben ein Anrecht auf eine effektive Einkommensverbesserung**

Diese negative Einstellung der Unternehmerverbände zeigt sich auch bei vielen Kollektivvertragsverhandlungen. Ein aktuelles Beispiel ist die Lage im Bau und im Bauhandwerk. Die Arbeiter in diesem Bereich verrichten eine harte, schwere und gefährliche Arbeit. Sie warten seit mehr als zwei Jahren auf eine angemessene kollektivvertragliche und effektive Einkommensverbesserung. Sie haben ein Anrecht darauf. Und dann müsste es eigentlich eine Evidenz sein, dass die Weiterbildung eine Zukunftschance für den Sektor ist und, dass die Weiterbildung nicht nur dem Betrieb etwas bringt, sondern auch dem Arbeiter. Im Bau wird der soziale Frieden aufs

Spiel gesetzt und die Geduld der Arbeitnehmer überstrapaziert.

Die Unternehmerverbände sollten sich davor hüten auf eine Konfliktstrategie zu setzen und den Sozialdialog auf ein Instrument zur Schadensbegrenzung reduzieren zu wollen. Sozialer Fortschritt und eine kontinuierliche Lohnpolitik gehören zum Fundament unseres Sozialmodells. Der OGB♦L wird dieses Modell verteidigen und den Konflikt dabei nicht scheuen. Und noch eines, der Versuch den Privatsektor gegen den öffentlichen Dienst auszuspielen wird nicht gelingen, genauso wenig wie die Versuche die Grenzgänger gegen die einheimischen Arbeitnehmer auszuspielen. Wir warnen vor simplizistischen Darstellungen in diesem Zusammenhang.

### **Die Regierung muss zu den strittigen Themen Stellung beziehen**

Erstauslich ist schon die Haltung der Regierung. Manchmal hat man den Eindruck als schäme man sich für die guten Leistungen, für die gute Arbeit, die von den Arbeitnehmern dieses Landes geleistet wurde. Es wäre definitiv an der Zeit, dass die Regierung klare Aussagen zu den strittigen Themen macht. Dabei sollte sie wissen, dass der OGB♦L keine Ursache für Indexmanipulationen sieht. Der OGB♦L unterstreicht auch, dass die von der europäischen Kommission geforderte Politik der Lohnmäßigung gerade in der aktuellen wirtschaftlichen Situation falsch ist.

Wir haben eine gute wirtschaftliche Basis, gesunde Staatsfinanzen, die es erlauben würden, die notwendigen Zukunftsreformen in den vom Wirtschaftsminister in einer Foire-Rede aufgezählten Bereichen anzugehen. Wir sollten uns auf diese Bereiche konzentrieren, anstatt in Pessimismus zu machen.



**Jean-Claude Reding**  
Präsident, président

## *Au lieu de sombrer dans un optimisme opportuniste, il faut investir dans des réformes !*

Nous avons une croissance économique de l'ordre de 4%. Les bilans de la majorité des entreprises, surtout des plus grandes, affichent des bénéfices. La productivité s'est améliorée. Les comptes de l'Etat présentent un excédent au lieu des déficits prévus. La bonne situation financière de l'Etat permet même de renoncer aux emprunts envisagés. En fait, cette évolution montre que l'orientation anticyclique de la politique budgétaire de l'Etat a fait ses preuves et qu'une politique tarifaire continue ainsi qu'une bonne politique sociale y compris les mesures décidées par la Table ronde des pensions n'ont pas nuit à l'évolution économique. Malgré tout, si on entend et lit les prises de position des représentants des fédérations patronales et de la politique on a plutôt l'impression qu'ils n'arrivent pas vraiment à se réjouir de ces bonnes nouvelles.

L'UEL, l'Union des entreprises luxembourgeoises, a de plus en plus de difficultés à motiver ses revendications en faveur d'une limitation ou d'une manipulation du système de l'indexation des salaires, d'une dérégulation du droit du travail ou d'une réduction de la cogestion. Ceci vaut également pour les thèses et revendications de l'UEL concernant la l'assurance-maladie, les pensions, l'indemnité de chômage, ...etc.

### **Les salariés du secteur de la construction ont droit à une amélioration effective de leurs revenus**

L'attitude négative des fédérations patronales se montre également lors des négociations de certaines conventions collectives. L'exemple le plus récent est la situation dans le secteur de la construction et de l'artisanat du bâtiment. Les ouvriers de ce secteur font un travail dur, difficile et dangereux. Depuis plus de deux ans, ils attendent une amélioration tarifaire et effective et de leurs revenus. Ils y ont droit. Il devrait être une évidence que la formation continue représente une véritable perspective pour le secteur et que la formation continue

n'apporte pas seulement une plus-value à l'entreprise, mais représente aussi un atout pour l'ouvrier lui-même. Dans le secteur de la construction, la paix sociale est menacée et la patience des travailleurs est mise à l'épreuve.

Les fédérations patronales devraient se garder de miser sur une stratégie conflictuelle et d'essayer de réduire le dialogue social à un instrument pour limiter les dégâts. Le progrès social et une politique tarifaire continue constituent les fondements de notre modèle social. L'OGB♦L défendra ce modèle et ne craindra pas le conflit. Et autre chose : la tentative de jouer le secteur privé contre la fonction publique est tout autant vouée à l'échec que les tentatives de jouer les frontaliers contre les salariés luxembourgeois. Nous déconseillons fortement des affirmations simplistes dans ce contexte.

### **Le gouvernement doit prendre position quant aux thèmes litigieux**

L'attitude du gouvernement est surprenante. Parfois, on a l'impression qu'il a honte des bonnes performances, du bon travail presté par les salariés de ce pays. Il est grand temps que le gouvernement se prononce clairement sur les sujets épineux. Il doit savoir que pour l'OGB♦L il n'y a aucune raison qui pourrait motiver une manipulation de l'indexation. L'OGB♦L souligne aussi, que la politique de modération salariale revendiquée par la Commission européenne est tout simplement fautive dans l'actuel contexte conjoncturel.

Nous avons une bonne base économique, de bonnes finances de l'Etat, qui devraient permettre d'entamer les réformes orientées vers l'avenir dans tous les domaines que le ministre de l'Economie a énuméré dans son discours d'ouverture de la Foire. Nous devons nous concentrer sur ces domaines au lieu de sombrer dans le pessimisme.



## Ried vum Jean-Claude Reding, President vum OGB♦L a vun der CGT op der Manifestatioun vum 1. Mee 2005 vun de CGT-Gewerkschaften zu Wolz

# "Fir gudd a sécher Aarbechtsplaazen"

(Handgeschriwwen Virlag, ët gëllt den Discours)

Léif Kolleginnen a Kollegen,

Haut um éischte Mee 2005 kucken d'Gewerkschaftler op der ganzer Welt mat Stolz op hir sozial Errungenschaften, op hir Erfolger bei der Demokratisierung vun der Aarbechtswelt zréck. Zesumme soe mir, datt dat wat mir an der Aarbechtswelt an deene leschten 100 Joer opgebaut hunn, gutt ass, datt dat weider entwéckelt gi muss, datt et net zerstéiert däerf ginn an datt all Mënschen e Recht op sozial Gerechtegkeet, op gläich Behandlung, op de Respekt vun hirer Aarbecht, op de Respekt vun hire Rechter an hirer Dignitéit op der Aarbechtsplaz hunn. D'Mënscherechter an 'Demokratie mussen iwwerall op der Welt gëllen, si mussen och op der Aarbechtsplaz gëllen.

Am Joer 2000 hunn déi 189 Member Staate vun de Vereente Natiounen gesot, datt se bis 2015 d'Aarmutt an den Honger an der Welt ëm d'Halschent zeréckdrécke wëllen. Et riskéiert dobäi sou wéi mat der Lissabon Strategie ze goen, an datt dës Ziler net erreicht ginn. Dat däerf net geschéien.

Mir brauche mëschwierdeg Aarbechtsplaze fir jiddfeeren. Eng Milliard Mënschen hu keng Aarbecht oder liewen a batterster Aarmutt obwuel se schaffen, 60% vun hine si Fraen. Méi wéi 200 Milliounen Kanner mussen schaffen, amplaz an d'Schoul ze goen. Milliounen Mënschen mussen géint Ausbeutung, Diskriminéierung an Unsécherheet kämpfen, mussen schlecht bezuelten Aarbechten unhuelen, fir iwwerliewen ze kënnen. D'Gewerkschaften stinn ënner enormem Drock, well a ville Länner Regierung a Patronat d'Rechter vun de Salariéen net respektéieren.

Eisen Engagement fir eng gerecht Weltwirtschaftsuerdnung, fir eng fair Mondialiséierung ass vu grousser Bedeutung.

Et gëllt déi global Course no ënnen, an de Näischt, ze stoppen.

Mir mengen, datt dat méiglech ass. Op sengem leschte Kongress huet den Internationale Bond vun de fräie Gewerkschaften, den IBFG, wichteg Decisounen geholl, fir d'Gewerkschaftsbewegung ze reforméieren, ze stäerken an ze vereenegen. Mir mussen méi sinn ewéi eng Lobby, mir mussen hëllef bei der gewerkschaftlecher Organi-

séierung vun deene Milliounen vu Salariéén, deenen op déi verschiddenste Manéieren dat Recht refuséiert gëtt. Mir musse géint d'Ausbeutung vun deene Milliounen Salariéén antrieden, déi gezwonge sinn auszuziewandern. Mir müssen d'Ausbeutung an de sou genannte Fräihandelszonen an de Grëff kréien a mir müssen d'Gläichstellung vun de Fraen an de Männer op der Aarbechtsplaz, an der Gesellschaft, mä och an eiser eegener Bewegung realiséieren.

Kolleginnen a Kollegen,

De Renouveau vun der Gewerkschaftsbewegung um internationale Plang ass wichteg, d'Schafe vun enger neier, vereenter Organisatioun muss geléngen. De Prozess kann och positiv Auswierkungen op d'Entwécklung vun der europäescher Gewerkschaftsbewegung hunn. An och hei zu Lëtzebuerg gëllt et am Interessi vun de Salariéén, vun der Gewerkschaftsbewegung op d'Eenheet, op d'Solidaritéit ze setzen. An Eenheet muss méi sinn wéi gemeinsam Erklärungen, wéi Treffé vu Gewerkschaftspräsidenten a Gewerkschaftssekretären, et muss och méi wéi punktuell Aktiounseenheete sinn. Mir hunn zu Lëtzebuerg nach ëmmer eng Gewerkschaftszersplitterung, déi den Aarbechter an den Employéén hei am Land näischt notzt. Dat ass eng Verschwendung vu Ressourcen. Eenheet mécht staark.

An och hei zu Lëtzebuerg gëllt et iwwert d'Grenze vun der Gewerkschaftsbewegung eraus mat all deenen Organisatiounen a gesellschaftleche Kräfte zesummen ze schaffen, déi grondsätzlech fir eng sozial an ökologesch nohalteg Wirtschaft, fir sozial Gerechtegkeet, fir Demokratie an alle gesellschaftleche Beräicher antrieden.

Chères, chers collègues,

*Nous revendiquons un monde meilleur, un monde sûr et pacifique, un monde où la justice sociale, l'égalité et les droits fondamentaux ont la priorité. Tels sont les buts du mouvement syndical mondial, les buts de notre mouvement, un mouvement qui est prêt à collaborer avec toutes les autres forces sociales et politiques qui partagent ces buts, un mouvement qui est en train de s'unifier et de se renouveler. Il nous faut mettre en avant avec courage et détermination cette revendication d'un monde meilleur, il faut défendre énergiquement nos droits sociaux et exiger une démocratisation du monde économique, qui a besoin de règles efficaces, justes pour que les droits sociaux fondamentaux soient respectés, pour que les salariés reçoivent leur juste part de la richesse produite par eux et pour que les scandales économiques tels que Enron ou Parmalat cessent. La corruption ne peut pas être une règle de gouvernance d'une entreprise. Vouloir augmenter la marge bénéficiaire de l'entreprise en recourant à des licenciements massifs n'est pas compatible avec la responsabilité sociale, qui incombe à chaque entreprise. Il est économiquement, socialement et moralement inacceptable que des dirigeants d'entreprise reçoivent des millions d'euros de dédommagement lorsqu'ils sont renvoyés par leur conseil*

*d'administration en raison des fautes de gestion qu'ils ont commis. Il est inacceptable qu'aujourd'hui les dirigeants des grandes entreprises aux Etats-Unis d'Amérique - et c'est certainement le cas également en Europe - gagnent 300 fois plus que le salaire moyen dans leur entreprise. Notons qu'en 1982 ce même rapport était encore de 1 à 42. Alors il est bien beau de revendiquer des actions qui améliorent l'image de marque du monde des entreprises, qui valorisent l'entrepreneuriat. Il serait bien utile de montrer l'exemple et de faire d'abord et d'urgence le ménage chez soi.*

*Le mouvement syndical exige que les autorités politiques prennent enfin leurs responsabilités et agissent concrètement pour une mondialisation juste et équitable.*

*Pour faire bouger les choses dans ce sens, il nous faut un mouvement syndical fort, unifié, solidaire au niveau mondial, au niveau européen, mais également au niveau national. Cette idée-force est à la base de la création de l'OGB♦L, elle restera une de nos orientations majeures.*

*Et dans ce contexte de la mondialisation, un rôle important incombe à l'Union européenne.*





Kolleginnen a Kollegen,

D'CGT-Gewerkschaften hu sech an hirer Geschicht ëmmer fir e vereentent Europa agesat, si hu jo gesot zum Opbau an der Entwécklung vun der europäescher Unioun. Mir hunn eis Meenung net geännert, mir brauchen eng staark europäesch Unioun, eng demokratesch Unioun, eng Unioun déi dat europäescht Sozialmodell an enger globaliséierter Welt net opgëtt, mä weider entwéckelt.

Den europäesche Verfaassungstraité bréngt an deem Sënn keng Verschlechterunge, mä Verbesserunge par rapport zu deem wat elo besteet.

Duerfir soe mir Jo zum Verfaassungstraité.

De Verfaassungstraité ass besser ewéi déi besteend Vertrag an en Nee bréngt eis kee Fortschrëtt.

Mä eise Jo zum Traité bedeit net, datt mir averstane si mat der Politik déi d'Kommissioun an déi europäesch Ministere a Regierungschefen zu Bréissel an um Kierchberg maachen.

Mir wieren eis weider géint eng Bolkesteindirektiv, eng Direktiv déi schlecht fir déi sozial Entwécklung an Europa ass, déi gutt Aarbechtsplazen a Gefor bréngt an déi

zeréckgezu muss ginn. Mir wieren eis géint eng fanatesch, rücksichtslos an ideologesch motivéiert Liberaliséierungsan Deregulierungspolitik, déi am Transportberäich de service public Eisebunn a Gefor bréngt, déi am Stroosentransport zu Sozialdumping féiert an muer riskéiert uerdentlech Aarbechtsplazen um Findel a Gefor ze bréngen.

Mir verlaangen, datt endlech ëmgeduecht gëtt, an eng Wirtschaftspolitik gemaach gëtt, déi de schaffende Leit zugutt kënnt, déi Vollbeschäftegung schaaft an domat och eise Sozialmodell garantéiert.

Wa Reforme gemaach ginn, déi Sozialofbau bedeiten, wann d'Laaschten ongerecht verdeelt ginn, wann d'Aarmutt, d'sozial Ongläichheet zouhuelen, wann de Chômage einfach net zréck geet, wann d'Angscht virun der Zukunft sech breet mécht, da brauch ee sech net se wonnere, wann d'Skepsis iwwert d'EU wiesst an domat och d'Tendenz fir Neen ze stëmmen.

Mir brauchen awer eng staark europäesch Unioun, eng Unioun déi an der Welt op der Basis vum europäesche Sozialmodell fir eng fair a sozial gerecht Weltwirtschaftsuerdnung antrëtt. Duerfir soe mir jo zum Verfaassungstraité a setzen eis fir méi eng staark sozial Dimension vum der europäescher Politik an. D'europäesch Unioun ass eng positiv Entwécklung an der Geschicht vum eisem Kontinent. Wann dës Entwécklung gestoppt gëtt, riskéiert dat zu engem Réckschrëtt an nët zu engem Fortschrëtt ze féieren.

Kolleginnen a Kollegen,

Op dem Hannergrond vun der sou genannter Lissabon Strategie leeft och hei zu Lëtzebuerg eng Diskussioun, déi am Hierscht zu engem nationale Reformprogramm féie-



re soll. Den OGB♦L huet Positioun geholl. Mir sinn net an enger Kris. Dat seet esouguer de Professor Fontagné. Mir hunn nogewisen, datt e gudde soziale System, uerdentlech Léin, den Index, de Mindestloun, uerdentlech Kranke-





keessleeschtungen, uerdentlech Pensiounen, der Entwécklung vu Lëtzebuerg an deene leschte Jorzénkten net am Wee stongen, am contraire, si hunn eis gehollef virun ze kommen. Et gëtt keng Uersaach doru fréckelen ze goen. Mir brauchen awer och Reformen. Et ginn och zu Lëtzebuerg nach ëmmer aarm Leit. Mir hunn am europäesche Vergläich ze vill Leit (8%) déi schaffen an aarm sinn ; mir hunn nach ëmmer d'Gläichheet tëschent Männer a Fraen net realiséiert, mir musse méi maache fir d'Integratioun vun eisen auslännesche Matbierger, mir brauche méi Chanceregerechtkeet, méi Chancegläichheet. An da muss d'Aarbechtslosegkeet zeréck gedrückt ginn. Bal 10.000 Leit sichen hei zu Lëtzebuerg eng Aarbecht a fanne keng. Dobäi kommen nach 3.500 Mënschen, déi an enger Beschäftigungsmoosnam sinn. 43% vun de Chômeure si Fraen. Si sinn iwwerrepresentéiert an dat ass e Beweis méi, datt et an der Aarbechtswelt nach ëmmer keng Gläichheet tëschent de Geschlechter gëtt. 51% vun de Mënschen déi eng Aarbecht sichen, hu just eng Ausbildung vum Niveau vun der Primärschoul. 30% si manner ewéi 30 Joer al. 1.500 Leit hu méi ewéi 50 Joer a vun hinne sinn der iwwer 1.000, déi méi ewéi 6 Méint am Chômage sinn, jo bal 700 si méi ewéi 12 Méint am Chômage.

A wann een dann och nach gesäit wat alles gemaach gëtt fir Leit iwwer 50 aus dem Aarbechtswelt eraus ze drécken, da gëtt 'Diskussioun iwwer den Taux d'emploi vun de Mënschen iwwer 50 Joer, iwwer de Pensiounsalter, iwwer d'Préretraite onglafwierdeg.

Kolleginnen a Kollegen,

de Chômage féiert zu soziale Spannungen, zu sozialer Ausgrenzung, dofir muss ëm all Aarbechtsplaz gekämpft ginn, dofir musse mer nei Aarbechtsplaze schafen, dofir musse mer de Mënschen, déi keng Aarbecht hunn an déi eng sichen, efficace an onbürokratesch hëllef. 'Dignitéit vum Mënsch muss och am Chômage respektéiert ginn an dozou gehéiert och eng gutt sozial Ofsécherung. Aner Aktiounsfelder si fir eis d'Qualitéit vun der Aarbecht, d'Bildungspolitik, Fuerschung an Entwécklung, den Aménagement du territoire, d'Infrastrukturen, d'Ëmweltpolitik

oder d'Entwécklung vu Lëtzebuerg an der Groussregioun. D'Entwécklung an d'Perspektiven vun deenen eenzelne Wirtschaftsberäicher mussen analyséiert ginn. Et geet och ëm d'Zesummespill vun deenen dräi Piliere vun der Lissabon-Strategie, der wirtschaftlecher Entwécklung, dem sozialen Zesammenhalt an enger ökologescher nohalteger Entwécklung. Hei geet et also ëm vill méi ewéi ëm déi kuerzfristeg Kompetitivitéit vun de Betriber; hei geet et ëm d'Zukunft vun eisem Land an ëm d'Zukunft vun eisem Sozialmodell. Dat ass eng Diskussioun, déi net eleng am Krees vun der Tripartite gefouert ginn däerf. Déi grouss Orientéierung vum der noutwenniger Moderniséierung vun eisem Land musse vun alle gesellschaftleche Kräften diskutéiert ginn an da vum Parlament fest geluet ginn. Si kënnen net e Verhandlungskompromiss sinn. Mir warne virun der Versuchung e Gesamtpak vun detailléierter Reformen an enger Vielfalt vu Politikberäicher an der Tripartite aushandelen ze wëllen. Dat riskéiert schief ze goen.

D'Tripartite ass e wichtegt Instrument an de soziale Relationen hei am Land. Si muss gezielt agesat ginn, bei präzisen Problemstellungen. Mir hu keng Rezessioun, mir hunn e Wuesstem vun iwwer 4%. Et geet drëm ze kucken, wat mer mat deem Wuesstem maachen, wéi mer en zum Wuel vum Land an de Mënschen, déi hei liewen, déi hei schaffen am beschten asetze kënnen. Et geet drëm eis op zukünfteg Entwécklung virzubereeden, d'Moderniséierung vun eisem Land am Respekt vun eisem Sozialmodell ze maachen. Do muss jiddferen eng Hand mat upaken, do mussen d'Aufgabe verdeelt ginn. Dat ass eng eminent politesch Aufgab, an d'Tripartite ass net d'Regierung an och keen Ersatz fir d'Parlament.

Mir brauchen d'Tripartite, duerfir däerf se net banaliséiert ginn, dofir däerf se net mëssbraucht ginn.

Kolleginnen a Kollegen,

am Zentrum vun der Moderniséierungspolitik muss d'Bildungspolitik stoen, well mir brauchen an der Gesellschaft vu muer an alle Beräicher gutt ausgebildete, gutt qualifizéiert



Leit. Mir brauche méi Leit, déi méi eng héich Qualifikatioun hunn. Mir mussen d'Zuel vun deene jonke Leit, déi ouni berufflech Qualifikatioun, ouni richtegen Ofschluss aus der Schoul erauskommen, erof kréien. Dat däerf net op Käschte vum Niveau goen. Mir mussen an d'Qualitéit investéieren, mir musse fir méi Chancegläichheet suergen. Dofir brauche mer Ganzdagsschoulen a méi Hëllef fir Schüler, déi Schwieregkeete beim Léieren hunn.

Et gött gesot et misst een an der Primärschoul usetzen. A wéi ass an der Réalitéit?

Mir investéieren hei zu Lëtzebuerg méi an e Premières-Schüler ewéi an e Primärsschüler. A Finland maachen s'et ëmgedréit.

Mir hu mat déi niddregst Ausbildung an Europa fir eis Schoulmeeschteren a Léierinnen. Mir kréie keng Reform fäerdech, well et politesch a korporatistesch Widerstänn gött, fir d'Schoulmeeschteschausbildung ze verlängeren. A Finland hu se eng 5-joerlaang universitär Ausbildung.

D'PISA-Resultater weisen wat déi richteg Léisung sinn.

Besonesch an der Primärschoul muss ugesat ginn, fir de Kanner ze hëllefen, déi Schwieregkeete beim Léieren hunn. Besonesch hei si Ganzdagsschoulen, eng Offer vu Servicer ronderëm d'Schoul néideg. Besonesch hei muss e Maximum gemaach ginn, fir sozial Ënnerscheeder auszegläichen, fir z'integréieren a fir méi Chancegläichheet ze realiséieren.

Mir brauchen och endlech eng fundamental Reform vun der berufflecher Ausbildung. Och do di mer eis schwéier, fir vun der Plaz ze kommen. Déi vill Sproochen, déi mer hei zu Lëtzebuerg kennen, däerfe keng Barrière si fir en Handwierk ze léieren.

Mir schwetzen och vill vun der Weiterbildungspolitik, vun lieweslaangem Léieren. Mir hunn awer nach ëmmer keen

eegestännegen zweete Bildungsweg fir Erwuessener. Mir hunn nach ëmmer kee System fir an der Weiterbildung dat unzeerkennen wat een a sengem Aarbechtswegen geléiert huet a fir dorop opzebauen.

Mir grënnen eng Uni, mä si mer och bereed, genuch dran z'investéieren ?

Mir soen d'Fuerschung misst eng Prioritéit sinn, mä de Staat investéiert awer net genuch an d'Fuerschung.

*Chères, chers collègues,*

*Dans les discours officiels sur la société de la connaissance de demain on souligne souvent l'importance de la formation continue.*

*Et dans les entreprises qu'en est-il de cette formation continue ? Dans combien d'entreprises est-elle une vraie priorité ? Qu'en est-il de l'accès individuel à la formation continue ?*

*N'est-ce pas étonnant de voir que dans le secteur du bâtiment les négociations sur le renouvellement de la convention collective de travail coïncident entre autres sur le sujet de la formation continue. L'entreprise profite d'ouvriers bien formés, sa compétitivité augmente, sa profitabilité à moyen terme augmente. Pourquoi l'effort de formation n'est-il pas honoré par une promotion salariale, pourquoi ne se répercute-t-elle pas dans la classification ?*

*Dans l'industrie, la Fedil avertit qu'il y a un besoin de main-d'œuvre plus qualifiée. Au même moment TDK licencie 123 salariés et la proposition de l'OGB ♦L de maintenir le contrat de travail de ces salariés, de les affecter à une cellule sectorielle de maintien de l'emploi, de valider les acquis de leur expérience professionnelle, d'établir des plans de formation individuels pour les préparer à accéder aux nouveaux emplois dans le secteur industriel est rejetée sans même la discuter sérieusement. Cela ne témoigne pas d'un grand esprit d'innovation et d'entreprise de la part des respon-*

sables de la Fedil, mais c'est également un mauvais point pour la politique de l'emploi et pour la politique industrielle dans notre pays. Mener des restructurations à la hussarde, avec des licenciements collectifs brutaux est un gâchis humain et économique inacceptable.

Une restructuration intelligente exige une nouvelle conception de la sécurité de l'emploi pour les salariés. Le débat lancé à ce sujet par l'action de l'OGB ♦L, qui a été repris par la Chambre des Députés et par le Ministre du travail doit être mené à bien et aboutir rapidement à des réformes concrètes.

La lutte contre le chômage passe aussi par la lutte pour le maintien de l'emploi.

Pour l'OGB ♦L cela fait partie de la nécessaire modernisation de la législation qui régit les relations du travail au Luxembourg. Nous sommes convaincus que l'amélioration des droits d'information, de consultation et de participation des salariés dans les entreprises est un facteur positif pour l'amélioration de la productivité et de la compétitivité. Voilà pourquoi il est urgent de réformer la législation sur les délégations du personnel, sur les comités mixtes, sur la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Il nous faut une réforme progressiste, une réforme qui ne se limite pas à moderniser la législation actuelle, à faire un toilettage du texte, mais qui va plus loin, qui améliore vraiment les droits des délégués du personnel.

Kolleginnen a Kollegen,

Op Initiativ vum OGB ♦L ass den 28. Abrëll vun der Regierung als Dag vun der Gesondheet an der Sécherheet op der Aarbecht declaréiert ginn. Mir hunn hei zu Lëtzebuerg ze vill Aarbechtsakzidenten. Dat ass schlëmm fir d'Affer vun den Akzidenten, dat bedeit Käschte vir d'Sécurité sociale, dat ass schlecht fir d'Betriben. Et gëllt an d'Préventioun, an d'Formatioun z'investéieren; och d'Formatioun an d'Rechter vun de Sécherheetsdéléguéierten mussen verbessert ginn.

Kolleginnen a Kollegen,

Et ass gutt a richteg wann eppes géint d'Nikotinsucht gemaach gëtt, mä et gëllt och eppes géint d'Aarbechtskonditiounen z'ännerhuelen déi krank maachen. Iwwerlaaschtung an dauernde Stress maachen och krank. Och hei gëllt et ze handelen.

An da gëllt et dofir ze suergen, datt eis Aarbechtsgesetzgebung iwwerall agehale gëtt. Mir kréien ze vill Reklamatiounen vun eise Memberen. Mir brauchen endlech eng Reform vun der Aarbechtsinspektioun, fir datt se méi efficace gëtt. Mä mir brauchen haaptsächlech méi eng grouss Presenz vun der Gewerbeinspektioun um Terrain, an de Betriben.

Mir stellen eis och Froen iwwer de Kënnegungsschutz hei zu Lëtzebuerg. Et ass net schwéier een zu Lëtzebuerg



z'entloossen. Et misste seriéis Strofe béi net justifiéierten Entloossunge ginn, an d'Grënn déi eng Entloossung erlaben, misste gesetzlech vill méi prezis festgeluet ginn.

Kolleginnen a Kollegen,

De soziale Fridden ass en Atout fir Lëtzebuerg an et wär schlecht fir de Wirtschaftsstanduert Lëtzebuerg, wann e sech zu engem Konfliktstanduert géif entwéckelen. Dat géllt net nëmmen a Bezug op d'Restrukturéierung, mä och fir déi normal Kollektivvertragsverhandlungen. Ze vill Dossieren landen op der Conciliatioun.

Dupont de Nemours, de Stroosentransport, d'Apdikten, d'Bauhandwierk sinn aktuell Beispiller.

*Chères, Chers collègues,*

*Les négociations des conventions collectives de travail sont difficiles dans beaucoup de secteurs et d'entreprises.*

*Dans le secteur du bâtiment nous vivons une situation qui risque de mener à un conflit majeur. Déjà l'année dernière nous avons tiré la sonnette d'alarme, mais les négociations n'ont pas avancé. La question des classifications et de la formation continue est une question importante pour le développement du secteur. L'engagement des ouvriers dans la formation ne doit pas seulement profiter au patron mais également aux ouvriers.*

*Le secteur du bâtiment n'était pas en crise les deux dernières années et n'est pas en crise aujourd'hui. Pendant deux ans, les ouvriers n'ont pas profité de l'évolution du secteur. Les ouvriers du bâtiment travaillent dans des conditions*

*dures, difficiles et dangereuses. Ils ont droit à une augmentation de leurs salaires.*

*Une politique contractuelle continue, qui garantit une évolution salariale équitable, a été un élément important du modèle social luxembourgeois. Cette politique n'a pas nui au développement économique du pays, au contraire. Si d'aucuns veulent abandonner cette politique, il faut qu'ils sachent qu'ils provoqueront nécessairement des réactions syndicales.*

Kolleginnen a Kollegen,

am Bau, mä och an anere Secteuren a Betriber gëtt mam Feier gespillt.

Mä och déi dauernd Attacken op d'Indexéierung vun de Léin an de Pensiounen, op d'Héicht an d'Entwécklung vum Mindestloun droën net zum soziale Fridde bei. Et ass un der Zeit, datt d'Regierung kloer Aussoë mécht. An mir erënnere drunn, datt dës Majoritéit 2004 gestëmmt ginn ass, fir eise Sozialmodell an och fir eis sozial Errungenschaften ze verdeedegen. Fir datt et ganz kloer ass : den OGB♦L verdeedegt den Index mat alle Moyenen, den OGB♦L wiert sech géint Indexmanipuléierungen an Indexneutraliséierungen. Den OGB♦L wiert sech och géint all Verschlechterunge vun de Leeschtungen an eise Krankekeesen. Déi Fro vun de Lounniewekäschten ass do keen Tabuthema fir eis. Jiddferen ass dofir, datt d'Souen net verschwent d'äerfe ginn. An et si schlussendlech d'Assuréeen déi iwwert déi verschiddenst Weeer - hir Cotisatiounen, hir Partizipatiounen an hir Steieren - am meeschte bezuelen. Mä Verschwendung geschitt nach laang net nëmme bei den Assuréeen. Do muss vill méi differenzéiert diskutéiert ginn.



An da wësse mer, datt eng gutt Medezin eppes kascht. Mir wëlle Qualitéit a mir sinn och bereet dofir ze bezuelen. Mir wëllen awer déi selwecht Rechter fir jiddfereen, mir wëlle keng Zwou-Klasse-Medezin. Mir wëllen eng sozial-gerecht Verdeelung vun de finanzielle Laaschten.

Den OGB♦L warnt och virun all Versuch eise Pensions-system ze verschlechteren. Mir wëssen, datt et am Land Leit ginn, déi per force wëllen eng Rentemauer opriichten, fir duerno d'Leeschungen ofbauen ze kënnen. Do sinn all Ëmweeër gutt. D'Finanzéierung vun der sou genannter Mammerent ass nëmmen een dovun.

Kolleginnen a Kollegen,

Sozial Gerechtegkeet, soziale Fortschrëtt stinn der Moderniséierung vu Lëtzebuerg net am Wee, am contraire.

Lounstopp, Lounofbau, Verschlechterunge vun de Leeschtunge bei de Krankekeesen, Ugrëffer op eis Pensions-

rechter schafe keng Aarbechtsplazen an hëllef kengem Mënsch, deen eng Aarbecht sicht, eng ze fannen.

An et soll ganz kloer sinn : eis sozial Acquisë stinn net zur Dispositioun.

Mir soe jo zu Reformen, déi eist Land weider bréngen, mä mir wäerten eis géint Sozialofbau a sozial ongerecht Moosnamen ze wiere wëssen.

**An deem Sënn :**

**Vive déi fräi Gewerkschaftsbewegung !**

**Vive den I. Mee !**



Nationalvorstand vom 26. April 2005

## Tripartite, Bau, Transport und Industrie im Mittelpunkt zukunftsorientierter Diskussionen

Am 26. April tagte der OGB♦L-Nationalvorstand während vier Stunden. Die 130 stimmberechtigten Delegierten analysierten die Situation in den Betrieben, die Lage im Bau-, Transport- und Industriesektor, die Arbeiten der Tripartite sowie verschiedene europäische Dossiers.

Die **Tripartite**, als Kriseninstrument geschaffen, soll als solches weiterfunktionieren, nicht als Verwaltungsinstrument und schon gar nicht als Schattenkabinetts. Die Erstellung eines nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der Lissabon-Strategie umfasst zu viele Bereiche, die unmöglich alle in der Tripartite behandelt werden können. Viele Themen so z.B. in spezifischen Bereichen wie Innovation, Bildung und Forschung müssten unter anderem mit den betreffenden Partnern wie etwa Umwelt-, Elternorganisationen, Instituten oder Spezialisten weiterdiskutiert werden.

Im **Bausektor** ist die Situation gravierend. Seit zwei Jahren wird die Erneuerung des Kollektivvertrags von Arbeitgeberseite verzögert. Unterschiedliche Ansichten bestehen nicht nur was eventuelle Lohnanpassungen, sondern insbesondere was die Klassifizierung und somit die Anerkennung der beruflichen Weiterbildung angeht. Falls beim nächsten Treffen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften am 4. Mai keine Einigung erreicht wird, kommt es am 28. Mai zu einer ersten Manifestation, der weitere Aktionen folgen könnten (Siehe auch Seite 27).

Auch im **Transportbereich** liegt manches im Argen. So wurde das nationale Schlichtungsamt mit dem Kollektivvertrag für die Lkw-Fahrer befasst. Hintergrund der negativen Haltung des Patronats ist die Umsetzung einer EU-Arbeitszeitrichtlinie. Hier befürchten die Arbeitgeber, dass die Regierung bei der Umsetzung in nationales Recht über die Minimalvorgaben gehen werde.

Die Liberalisierung im **Luffahrtsektor** ist ein weiteres heikles Thema. So könnten in Zukunft Aktivitäten, die bislang in den Zuständigkeitsbereich der Luxair fielen, nach Ausschreibung an den billigsten Anbieter „verschertelt“ werden - darunter sogar die Feuerwehr oder der Wetterdienst. Die Auswirkungen der Brüsseler Liberalisierungspolitik auf die Luftfahrt soll übrigens Thema eines Rundtischgesprächs sein, das der zuständige Minister im Herbst einberufen wird.

Die insgesamt gute Lage im **Industriesektor** hat weder Neueinstellungen noch höhere Beschäftigungszahlen zur Folge, im Gegenteil. Für den OGB♦L geht es darum im Rahmen der Tripartite eine grundlegende Studie des Sektors zu erstellen und daraus Schlussfolgerungen für eine zukunftssträchtige Orientierung der Industriepolitik zu ziehen. Die Analyse des Sektors und seiner Betriebe wird in den nächsten Monaten auch eine der vorrangigen Aufgaben der Industriesyndikate des OGB♦L sein. Auch sollten die Gewerkschaften aktiv in die Revitalisierung der Industriebranchen einbezogen werden.

Die TDK ist sonder Zweifel ein Negativ-Beispiel in Sachen **intelligente Restrukturierung**. Hier wurde die Gelegenheit verpasst innovative Wege einzuschlagen oder bewährte Instrumentarien zum Arbeitsplatzerhalt zeitgemäß anzupassen, sei es nun durch die Zögerlichkeit der Politik, die konservative Haltung der Industriellenföderation oder das Taktieren der minoritären Gewerkschaft. Macht das unrühmliche Beispiel Schule, wird kaum noch ein Jugendlicher motiviert sein, seine berufliche Zukunft im Industriebereich zu sehen.



## L'OGB♦L propose cinq pistes de réflexion

Réunis en date du 3 mai à la Maison du Peuple à Esch/Alzette, les quelque 200 délégués et militants des syndicats du pool industriel de l'OGB♦L ont lancé une campagne sur le futur industriel de notre pays et la sécurité de l'emploi dans l'industrie sous le slogan :

**Restructurations, licenciements, délocalisations, stress, ... STOP ! ENSEMBLE pour des emplois stables et de qualité dans l'industrie !**

Cinq pistes de réflexion ont été retenues et seront portées à la connaissance de tout le personnel occupé dans les entreprises industrielles. Les remarques et réflexions issues du large débat doivent converger dans la rédaction d'un manifeste à l'intention du gouvernement et des employeurs.

L'évolution dans le secteur industriel, avec l'industrie sidérurgique en premier lieu, laisse présager une mort lente de notre paysage industriel. Le Luxembourg sera alors un pays considéré aux termes de la stratégie de Lisbonne comme pays pauvre n'ayant plus d'industries. Il y a donc urgence à réagir.

En ce qui concerne les lois sur le dialogue social dans les entreprises, instaurées sous la pression des syndicats et vieilles de plus de 30 ans, l'OGB♦L revendique **un élargissement des droits des salariés en matière de cogestion et de codécision dans les entreprises**, des lois adaptées aux nouvelles méthodes de gestion et d'organisation introduites dans le cadre de la globalisation.

La perte de la cohésion sociale en Europe entraîne des millions de salariés dans l'instabilité professionnelle allant jusqu'à la précarité existentielle. Or, si l'Europe - et partant le Luxembourg - veulent devenir la première économie mondiale, il faudra **améliorer de façon durable la cohésion sociale en favorisant des emplois stables, surtout dans l'industrie.**

Dans ce contexte, **le renforcement de la qualité et de la sécurité de l'emploi comme éléments pour l'augmentation de la compétitivité et de la croissance** reprend toute sa vérité historique. En effet, l'histoire sociale industrielle a prouvé au cours du siècle dernier que le social constitue un important facteur de productivité.

Pour combattre les arriérés des développements technologique et autres, il faudra arriver à l'exploitation maximale des savoir-faire acquis, **promouvoir la formation initiale et la formation continue en tant que**

**vecteurs de la société de connaissance.** En mettant à disposition une meilleure offre de qualification, on pourrait éviter le recours à des méthodes radicales, telles les délocalisations et les fermetures d'entreprises.

Maintenir et développer le Luxembourg comme pays industrialisé de haut niveau exige **l'intensification des efforts pour la sauvegarde et le développement d'un tissu industriel de haut niveau par la mise en place d'une politique proactive en faveur de la recherche et de l'innovation industrielle.** Ainsi, tout en évitant une politique coûts bas, l'industrie pourra redevenir le pilier économique fleuron au Grand-Duché et le gagne-pain de milliers de familles.

Pour plus de détails, veuillez consulter [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) (rubrique actualités).

*Le pool industriel de l'OGB♦L est formé par les syndicats Bois, Caoutchouc, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre ; Transformations sur métaux et Garages ; Sidérurgie.*







Rund 200 Delegierte und Militanten gaben am 3. Mai gelegentlich einer eindrucksvollen Konferenz der Industriesyndikate des OGB♦L in der "Maison du Peuple" in Esch/Alzette den Startschuss für eine großangelegte Kampagne über die industrielle Zukunft des Landes und Beschäftigungssicherheit in der Industrie. Diese läuft unter dem Motto:

**Umstrukturierungen, Entlassungen, Delokalisierungen, Stress, ... STOPP! GEMEINSAM für sichere Arbeitsplätze in der Industrie!**

Die 5 herausgeschälten Pisten werden allen Beschäftigten der Industriebetriebe zur Diskussion vorgelegt. Die im Rahmen der umfassenden Gespräche aufkommenden Ideen und Denkanstöße werden in der Abfassung eines an die Regierung und die Arbeitgeber gerichteten Manifests münden.

Die Entwicklung im Industriebereich, allen voran in der Stahlindustrie, lassen einen schleichenden Tod unserer Industrielandschaft vorausahnen. Damit würde das Grossherzogtum laut Definition der Lissabon-Strategie zu den armen Ländern gehören, die keine Industrie mehr aufweisen. Es besteht also dringender Handlungsbedarf.

Was die von den Gewerkschaften erstrittenen und 30 Jahre alten Gesetze über den Sozialdialog in Betrieben betrifft, verlangt der OGB♦L **die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in den Betrieben**, dementsprechend eine an die in Folge der Globalisierung entstandenen neuen Führungs- und Organisationsformen angepasste Gesetzgebung.

Der Rückgang der sozialen Kohäsion in Europa zieht für Millionen Arbeitnehmer unsichere Arbeitsverhältnisse oder gar Existenznot nach sich. Wenn Europa - und damit auch Luxemburg - die bedeutendste Wirtschaftsmacht weltweit werden will, **muss die soziale Kohäsion durch Förderung sicherer Arbeitsplätze, insbesondere in der Industrie, nachhaltig verbessert werden.**

In diesem Zusammenhang beweist sich die historische Tatsache, dass **die Erhöhung der Qualität und der Sicherheit der Arbeitsplätze als Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit** dienen kann. In der Tat zeigt die Sozialgeschichte des letzten Jahrhunderts, dass das Soziale auch ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor ist.

Um die Rückstände in Sachen technische und andere Entwicklungen aufzuholen, müsste man das Know-how maximal ausnutzen, **die Grundausbildung und die Weiterbildung als Vektoren der Wissensgesellschaft fördern.** Durch das zur Verfügungstellen eines breiteren Qualifikationsangebots könnten radikale Maßnahmen wie Auslagerungen und Unternehmensschließungen verhindert werden.

Um Luxemburg als hochwertigen Industriestandort zu garantieren empfiehlt sich **die Intensivierung der Bemühungen zum Erhalt und zum Ausbau einer hochwertigen Struktur durch eine pro-aktive Politik der Förderung von Forschung und industrieller Entwicklung.** So könnte, ohne in die Kostensenkungsmentalität zu verfallen, die Industrie wieder ein Vorzeigesektor der Luxemburger Wirtschaft werden und Tausende von Familien ernähren.

Weitere Einzelheiten finden Sie unter [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) (Rubrik Aktuell).

Die Industriesyndikate des OGB♦L sind das Syndikat Holz, Kautschuk, Keramik, Chemie, Zement, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas; das Syndikat Metallverarbeitende Industrien und Garagen sowie das Syndikat Stahlindustrie.





**OGB L**

# ENSEMBLE !

Pour des emplois  
stables et de qualité  
dans l'industrie





**Pour préparer  
la société  
de la connaissance,  
commençons par  
la formation  
des enseignants !**



Réagissons aux résultats des études PISA et améliorons la qualité de notre enseignement ! Ceci ne sera possible qu'avec des enseignants capables d'analyser leur pratique professionnelle grâce aux outils fournis par le développement des sciences de l'éducation et de l'adapter en permanence aux exigences complexes de la société et aux besoins de plus en plus diversifiés de leurs élèves. La formation des enseignants est la clé d'une réforme en profondeur, car de nombreuses études montrent que le facteur enseignant détermine largement la qualité de l'enseignement. Si le Luxembourg veut atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne et se situer avantageusement dans la société de la connaissance, il ne peut se contenter de l'option minimaliste de 3 ans (180 ECTS) pour la formation des instituteurs et institutrices !

De nombreuses recherches insistent sur l'importance des premières étapes de la scolarité et recommandent d'y consacrer des moyens importants. L'introduction de l'éducation précoce et l'obligation de fréquenter le préscolaire à partir de quatre ans suivent ces recommandations, alors que la formation des instituteurs et des institutrices est laissée en friche, malgré les critiques réitérées des concernés. La contradiction est flagrante !

Le multilinguisme est vu tantôt comme une richesse, tantôt comme un handicap. Pourquoi ne pas le considérer comme un défi pouvant être relevé grâce à une formation plus poussée des enseignants ?

Le profil de l'enseignant fait état de fonctions de plus en plus étendues et révèle la complexité de la profession. La formation actuelle ne peut plus y préparer et un bachelor professionnel de 3 ans pérennisera cette situation. La création de l'Université du Luxembourg doit enfin permettre de répondre aux besoins de notre système scolaire. Un master en sciences de l'éducation permettra d'ancrer la recherche dans la formation et de développer le profil du «reflective practitioner».

Il faut viser l'excellence dans l'éducation et la formation de notre jeunesse. Exiger un master en sciences de l'éducation pour tous les instituteurs et les institutrices est un premier pas dans cette direction.

Les soussignés demandent donc au gouvernement de fixer l'accès à la profession de l'instituteur au niveau master.

NOM	Adresse	Fonction	Signature

Dans le cadre des entrevues ayant pour sujet les suites de « LUX 2006 », une délégation de l'OGB♦L / LCGB Sidérurgie a.s.b.l. a eu une entrevue avec le collège des bourgmestre et échevins de la ville de Dudelange, le 22 avril 2005.

L'échange de vues a porté sur la mise en place de la structure dédiée à la revitalisation de la friche industrielle du Laminoir de Dudelange (LDD) et de la création de nouveaux emplois industriels dans le bassin Dudelange/Bettembourg pour remplacer les 220 emplois qui seront perdus à la fermeture du LDD.

L'a.s.b.l. Sidérurgie regrette que, depuis juin 2004, plusieurs mois se sont écoulés après la décision relative à la fermeture du LDD fin 2005 sans qu'aucun élément concret concernant la revitalisation de la friche industrielle ne soit clairement identifié en vue de sa réutilisation. Dans ce contexte, les syndicats soulignent leur droit de participation à la structure dédiée à l'élaboration d'un plan de développement urbain pour le site, comme il a été prévu dans l'accord « LUX 2006 ».

De même, l'a.s.b.l. Sidérurgie déplore l'absence de résultats visibles en matière d'implantation d'entreprises industrielles et de création de nouveaux emplois dans le bassin Dudelange/Bettembourg.

Le bourgmestre, Alex Bodry, regrette également l'absence actuelle de création d'emplois industriels. En effet, il constate un manque de transparence dans l'attribution des compétences concernant la structure de revitalisation du site du LDD ainsi que dans l'instauration d'activités industrielles dans le bassin Dudelange/Bettembourg.

D'ailleurs, l'a.s.b.l. Sidérurgie et le collège des bourgmestre et échevins de la ville de Dudelange font le constat qu'Arcelor ne prend pas ses responsabilités juridiques et morales dans les dossiers afin de faire avancer ces projets à Dudelange, ville où les activités sidérurgiques luxembourgeoises ont débuté au 19<sup>e</sup> siècle.

Suite aux démarches de l'a.s.b.l. Sidérurgie, une réunion quadripartite regroupant l'État luxembourgeois, Arcelor, la ville de Dudelange et les syndicats aura prochainement lieu au ministère de l'Économie pour éclaircir les rôles des parties dans ces dossiers.





**Nico Clement**  
Membre du Bureau exécutif

## Proposition de révision de la directive sur le temps de travail de la Commission européenne

### Le Parlement européen a voté contre

Trois ans après l'entrée en vigueur de la nouvelle directive sur le temps de travail, les députés européens ont confirmé leur volonté de soutenir la proposition de résolution du député socialiste espagnol Cercas en l'adoptant en première lecture avec 355 voix pour (il faut noter que tous les députés luxembourgeois au parlement européen ont voté pour), 272 contre et 31 abstentions.

Contrairement à la proposition de la Commission, les députés ont ainsi soutenu que les temps d'astreinte devaient, dans la majorité des cas, être comptabilisés dans le temps de travail. Les députés veulent que la durée de chaque période d'astreinte, y compris les "temps d'astreinte inactifs", soit considérée comme temps de travail. Ils ont toutefois convenu de permettre aux États membres de comptabiliser de manière différenciée les temps de garde inactifs afin de se conformer à la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail. Le Parlement était aussi en désaccord avec la Commission européenne au sujet du maintien de la clause d' "opt-out", d'exception individuelle. Les parlementaires demandent, contrairement à la commission qui voulait durcir les conditions, mais maintenir l'opt-out en place, la suppression de celui-ci endéans les trois ans au plus tard.

En 1993, le Royaume-Uni avait obtenu l'introduction d'une clause d' "opt-out". Cette clause permet aux États membres de ne pas respecter la limite légale des 48 heures de travail hebdomadaire sous certaines conditions. Depuis, cette possibilité de rallonger le temps de travail a conduit à des abus considérables de la part des employeurs. Les syndicats qui se sont battus dès son introduction, contre cette possibilité, obtiennent ainsi gain de cause.

Les députés approuvent cependant la proposition de la Commission de rallonger la période de référence pour le calcul du temps moyen de travail hebdomadaire de 4 à 12 mois. Selon le rapporteur, l'allongement de cette période permettrait une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail. Par contre, les députés insistent pour que toutes les garanties soient prises afin que son application ne nuise ni à la santé ni à la sécurité des travailleurs. Afin de garantir la protection des travailleurs,

les députés demandent en outre que des conventions collectives assurent la protection des travailleurs, ou, le cas échéant que ces derniers soient consultés et que des mesures soient prises pour empêcher tout risque. Par ailleurs, les députés réclament que les heures de travail soient organisées de manière à permettre aux travailleurs de suivre une formation continue. Ils défendent aussi un meilleur équilibre entre, d'une part, le besoin de concilier vie professionnelle et vie privée, et, d'autre part, la flexibilité du temps de travail. Le texte adopté propose également de clarifier la situation des travailleurs liés par plusieurs contrats. Le temps de travail d'une personne devrait être calculé comme étant la somme des périodes de travail prestées au titre de chacun de ces contrats.

On peut considérer que la décision du Parlement européen d'adopter en première lecture la résolution Cercas est un net progrès vis-à-vis de la proposition de la Commission, bien qu'elle reste en dessous des revendications syndicales. Néanmoins les syndicats européens auraient préféré le maintien de la limitation de la période de référence à 4 mois et ne sont pas d'avis que la flexibilité des travailleurs est insuffisante. Bien au contraire. La durée légale du temps de travail européen reste fixée à 48 heures par semaine et en général, le travail de nuit ne peut excéder 8 heures. Rappelons dans ce contexte que cette directive fixe des seuils minimums et que les législations nationales peuvent évidemment être plus favorables, tel que c'est le cas au Luxembourg.

Maintenant la balle est dans le champ du Conseil européen qui pourra, à son tour, proposer des amendements.

## Secrétariat européen commun (SECEC) de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB

### Mission syndicale colombienne en visite au Luxembourg

#### Faire connaître la situation réelle des travailleurs colombiens

Une délégation syndicale de Colombie, représentant les trois centrales syndicales CUT, CGT et CTC, a été reçue le 11 mai, ensemble avec des représentants de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et du Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB, par une délégation gouvernementale luxembourgeoise. Cette entrevue avait pour objet de faire connaître la situation des travailleurs et des syndicats en Colombie, et ce, avant la conférence internationale du travail qui aura lieu début juin à Genève.

#### La population ne cesse de s'appauvrir

Malgré une croissance économique soutenue, la pauvreté, l'exclusion sociale, le chômage, le sous-emploi et la précarité en matière de travail se sont accentués de manière préoccupante en Colombie au cours des dernières années. Plus de 6 millions de travailleurs survivent dans l'économie informelle, ne bénéficiant d'aucune protection sociale. 4 millions au moins sont au chômage ou plongés dans la misère. 55% des meilleures terres appartiennent à 1% de la population. 3 millions de paysans ont été violemment expulsés de leurs terres et leurs dirigeants ont été assassinés ou menacés. Le gouvernement néo-libéral actuel a beau faire des campagnes de relations publiques au niveau mondial, proclamant des améliorations à tous les niveaux, y compris celui du respect des droits de l'Homme, la réalité est tout autre.

#### Le pays le plus violent pour les dirigeants syndicaux et sociaux

Selon les représentants syndicaux, la Colombie reste le pays le plus violent au monde pour les dirigeants syndicaux et sociaux. Du 1<sup>er</sup> janvier au 20 avril 2005, 16 homicides de dirigeants syndicaux ont été enregistrés et de nombreux autres dirigeants ont été victimes de diverses violations de leurs droits les plus élémentaires : 123 menaces de mort, 2 attentats, 6 déplacements forcés, 40 détentions arbitraires, 23 harcèlements et 4 séquestrations. Plus de 95% des assassinats et autres violations de l'intégrité des dirigeants syndicaux enregistrés ces dernières années restent impunis. Ces situations ont été dénoncées de manière répétitive à l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi qu'à la Commission des droits de l'Homme des Nations unies. La Colombie a ratifié de nombreuses conventions de l'OIT qui, malgré leur importance, ne sont pas appliquées.

#### Pas le fruit du pur hasard

S'il est vrai que la violence touche tous les secteurs de la population, la violence à l'égard des organisations syndicales ne serait pas le fruit du pur hasard, contrairement à ce que le gouvernement et les employeurs veulent faire croire l'opinion publique internationale, disent les syndicats. Selon eux, cette forme de violence est sélective et exercée à l'encontre de ceux qui œuvrent en faveur d'un modèle axé sur le travail digne, la justice sociale, les droits de l'Homme et le développement durable. « Ceux qui souhaitent créer un syndicat sont licenciés, harcelés, voire menacés de mort », soulignent les syndicalistes. Ceux qui font valoir les prérogatives syndicales pour améliorer les conditions des travailleurs font l'objet de la même pression. Les politiques néolibérales mises en œuvre par le gouvernement actuel auraient pour effet d'amoinrir les droits acquis des travailleurs. Ces politiques dont profitent entre autres les multinationales européennes en Colombie, entraîneraient une précarisation générale de la population active, ainsi qu'une aggravation de l'exclusion sociale, de la pauvreté et, dès lors, de la violence et de la criminalité.

La délégation syndicale colombienne visitera un certain nombre d'Etats membres de l'Union européenne ainsi que le Parlement européen. Inspirée par le modèle social européen, elle espère un soutien massif de la part de l'Union européenne à leurs revendications lors de la prochaine session de la conférence internationale du travail à Genève en juin 2005. La mission des syndicalistes colombiens vise à contribuer au renforcement d'une Colombie démocratique qui soit plus juste, qui garantisse des emplois dignes pour tous et toutes et où un dialogue social réel puisse apporter des solutions consensuelles.



## Rencontre avec Déi Greng

### Echange de vues sur l'actualité de la politique européenne

Dans le cadre des échanges de vues périodiques entre le Secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB et les partis politiques, les représentants syndicaux ont récemment rencontré Déi Greng. Les sujets traités comprenaient notamment la révision de la directive sur le temps de travail, la proposition de directive dite Bolkestein et la relance du processus de Lisbonne.

### Relance du processus de Lisbonne

Lors de sa réunion de mars 2005, le Conseil a relancé la stratégie de Lisbonne en la recentrant sur la croissance et l'emploi en Europe. Dans ce cadre, le Conseil a invité la Commission d'élaborer d'une part de nouvelles grandes orientations de politique économique (GOPE), basées sur l'article 99 du traité, et d'autre part de nouvelles lignes directrices pour l'emploi (LDE), basées sur l'article 128 du Traité. La Commission a fusionné ces deux types de lignes directrices en un seul texte, appelé «Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008)». La Commission propose 23 lignes intégrées, dont 6 de nature macroéconomique, 9 de nature microéconomique et 8 concernant l'emploi, les LDE.

### La cohésion sociale devrait prévaloir sur tout autre objectif

En général, les syndicats et Déi Greng souhaitent que la Commission prenne mieux en compte les conclusions du Conseil des ministres de mars 2005. Ils demandent que les questions de l'emploi et de l'environnement ne soient pas placées sous le diktat du tout économique et de la libre concurrence. En effet, le papier de la Commission suggère à nouveau que les principaux remèdes au problème de la stagnation économique en Europe seraient l'élimination des «obstacles» réglementaires, les réformes structurelles et la poursuite de la politique de libéralisation, notamment celle concernant les services. Sans se poser la question de l'efficacité de cette politique dans un passé récent. Ainsi, la Commission Barroso propose de nouvelles lignes directrices relatives à l'économie et à l'emploi, sans procéder à une évaluation fondamentale des anciennes lignes directrices. Ce que la Commission appelle «obstacles» ou bien «comportements anti-concurrentiels» n'est souvent rien d'autre que des réglementations nécessaires à la protection des droits des travailleurs, au maintien des acquis sociaux ainsi qu'au maintien d'un service public servant l'objectif communautaire de la cohésion sociale. Déi Greng et les syndicats représentatifs sont d'avis que face aux dizaines de millions de chômeurs, de travailleurs pauvres et d'exclus en Union européenne, la cohésion sociale devrait prévaloir sur tout autre objectif de l'Union.

## 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: .....

## Conseil syndical interrégional

# Déclaration à l'occasion du 60<sup>e</sup> anniversaire de la libération du fascisme hitlérien

Lors de son Directoire à Luxembourg, le 28 avril 2005, le Conseil syndical interrégional Sarre-Lorraine-Luxembourg-Trèves/Palatinat Ouest a adopté la déclaration suivante à l'occasion du 60<sup>e</sup> anniversaire de la libération du fascisme hitlérien :

Voilà 60 ans, en ce 8 mai 2005, que s'acheva la deuxième guerre mondiale, les Armées alliées ayant alors mis fin au règne de la terreur des nazis.

Après 6 années de guerre et plus de 60 millions de morts, le 8 mai 1945 signifie la fin de la terreur que l'Allemagne national-socialiste a portée sur la presque totalité de l'Europe, et la fin de la tentative d'extermination des Juifs par les nazis.

Ont également pris fin, en ce jour du 8 mai 1945 : les persécutions et meurtres perpétrés sur les femmes et les hommes du mouvement syndicaliste et des opposants de toute sensibilité, les crimes à l'encontre des Sintis et des Romas, et des homosexuels, ainsi que les violences de toute nature dont beaucoup d'autres furent aussi les victimes.

La position du Conseil syndical interrégional est sans équivoque : le 8 mai 1945 est jour de libération, jour où nous avons tous été libérés de la tyrannie nazie fondée sur le mépris de l'homme.

Aujourd'hui, nous autres, membres du Conseil syndical interrégional, évoquons le souvenir de la fin de la guerre qui prit fin voilà maintenant 60 ans. Ce n'est que si nous gardons vivante la mémoire de ceux qui, sous cette tyrannie, subirent d'atroces souffrances et en furent les victimes que nous pourrons garder conscience de l'importance attachée, maintenant et à l'avenir, à ces notions qui sont : liberté, démocratie et droits de l'homme.

Pour des millions d'hommes, le 8 mai 1945 fut jour d'espoir et d'espérance, une espérance qui a porté en germe une nouvelle Europe pacifique, toujours plus étroitement unie.

Pour un grand nombre, le 8 mai 1945 ne marque pas cependant la fin de leurs souffrances. Beaucoup ont souffert des suites de la guerre, connu les misères de l'exode, et de l'expulsion et vécu la détresse. Mais la raison profonde n'en fut cependant pas la fin de la guerre : les

causes premières en furent les violences et actes de terreur commis à l'initiative de l'Allemagne nazie.

Le 8 mai 1945 ne peut être dissocié du 30 janvier 1933 : l'exode et la persécution des populations furent les conséquences de cette guerre déclenchée par l'Allemagne.

Le souvenir du 8 mai 1945 nous donne une conception plus mûre des choses d'aujourd'hui, ce souvenir se concrétisant tout à la fois sous la forme de notre mission et nos devoirs.

Le Conseil syndical interrégional évoque, ce 8 mai, la mémoire de ceux qui, opposants au régime nazi, ont fait, courageusement, acte de résistance.

Le 8 mai 1945 est le point de départ d'événements historiques uniques qui ont fait que les ennemis d'hier soient d'abord devenus partenaires, puis amis. Aujourd'hui, notre union est fondée sur notre conception commune de liberté et démocratie.

Nous sommes fermement résolus à opposer l'ensemble des forces démocratiques aux manœuvres des partisans du révisionnisme historique, ceux-ci ayant prévu, au jour commémoratif de notre libération, d'outrager les victimes du national-socialisme.

Nous refusons le retour en Europe de l'intolérance, du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme.

Poursuivant ainsi notre œuvre de bâtisseur d'une société éprise de liberté, nous apporterons la preuve que ces efforts en valent la peine.

Le Conseil syndical interrégional fait profession de son engagement pour le respect des droits de l'homme, intangibles et inaliénables, base de la vie de toute communauté, fondement de la paix et garant des justes valeurs de ce monde.

Nous appelons donc, en ce jour anniversaire de notre libération, à un engagement, franc et massif, en faveur de la démocratie !



# Interregionaler Gewerkschaftsrat

## Stellungnahme anlässlich des 60. Jahrestags der Befreiung vom Hitlerfaschismus

Anlässlich der Sitzung seines Geschäftsführenden Präsidiums in Luxemburg am 28. April 2005, hat der Interregionale Gewerkschaftsrat Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz folgende Stellungnahme verabschiedet betreffend den 60. Jahrestag anlässlich der Befreiung vom Hitlerfaschismus.

Am 8. Mai jährt sich das Ende des 2. Weltkrieges zum 60. Mal. Die alliierten Streitkräfte beendeten die Terrorherrschaft der deutschen Nationalsozialisten.

Nach 6 Jahren Krieg und über 60 Millionen Toten bedeutet der 8. Mai 1945 das Ende der verbrecherischen Gewaltherrschaft Nazi-Deutschlands über fast ganz Europa und das Ende des Massenmordes an den europäischen Juden.

Auch die Verfolgung und Ermordung von politisch Andersdenkenden, Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, Sinti und Roma, Homosexuellen und zahlreichen anderen Opfern endete am diesem Tag.

Der Interregionale Gewerkschaftsrat stellt fest:  
Der 8. Mai 1945 war ein Tag der Befreiung. Er hat uns alle befreit von dem menschenverachtenden System der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft.

Heute gedenken die Mitglieder des Interregionalen Gewerkschaftsrates des Kriegsendes vor 60 Jahren. Nur wenn wir die Erinnerung an das Leid und an die Opfer der Gewaltherrschaft wach halten, dann bleibt uns bewusst wie wichtig und zukunftsweisend Freiheit, Demokratie und Menschenrechte für uns sind.

Für Millionen von Menschen war der 8. Mai 1945 ein Tag der Hoffnung und Zuversicht. Ihre Hoffnung ist aufgegangen in einem zusammenwachsenden, friedlichen Europa.

Für viele Menschen war mit dem 8. Mai 1945 das Leiden noch nicht beendet: Flucht, Vertreibung und große Not folgten auf das Ende des Krieges. Aber nicht das Ende des Krieges war die Ursache dafür, sondern die Verrohung und der Terror, der von Nazi-Deutschland ausgegangen war ist der Grund.

Der 8. Mai 1945 ist untrennbar verbunden mit dem 30. Januar 1933: Flucht und Verfolgung waren Folgen des von Deutschland begonnenen Krieges.

Die Erinnerung an den 8. Mai 1945 schärft unseren Blick auf das Heute und ist Auftrag und Verpflichtung zugleich.

Der Interregionale Gewerkschaftsrat gedenkt am 8. Mai den Menschen, die Widerstand gegen das Naziregime geleistet haben.

Der 8. Mai 1945 war der Ausgangspunkt dafür, um aus alten Gegnern Partner und schließlich Freunde zu machen. Freiheit und Demokratie verbinden uns heute.

Jenen, die Geschichte umdeuten und die Opfer am Tag der Befreiung verhöhnen wollen, setzen wir die Entschlossenheit aller demokratischen Kräfte entgegen.

Wir lassen in Europa nie wieder Intoleranz, Rassismus, Fremdenhass und Antisemitismus zu.

Wir werden zeigen, dass es sich lohnt, an unserer freiheitlichen Gesellschaft weiterzubauen.

Der Interregionale Gewerkschaftsrat bekennt sich zu den unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

Wir rufen dazu auf, den Jahrestag mit einem klaren Bekenntnis, für die Demokratie zu begehen!



## Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

# Reiner Hoffmann besucht Minister Krecké

Am Vorabend des EU-Wettbewerbsrates vom 10. Mai besuchte der stellvertretende Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Reiner Hoffmann, den Luxemburger Wirtschaftsminister Krecké. Insbesondere ging es bei diesem Gespräch um die von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen „Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008)“. Der EGB bemängelt unter anderem, dass der Kommissionsvorschlag den vom EU-Ministerrat im März 2005 verabschiedeten Vorgaben nicht genügend Rechnung trägt.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat es begrüßt, dass es der Luxemburgischen Präsidentschaft gelungen ist, im Rahmen der Überarbeitung der Lissabon-Strategie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension zu wahren. Die Vorgaben der EU-Kommission waren weniger eindeutig und zielten zu einseitig auf die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit. Nun komme es darauf an, ein systematisches Zusammenspiel der drei Dimensionen der Lissabon-Strategie in praktische Politik umzusetzen, so Reiner Hoffmann. Die Integration der allgemeinen wirtschaftspolitischen Leitlinien und der beschäftigungspolitischen Leitlinien berge grundsätzlich positive Möglichkeiten, Wachstum und Beschäftigung in Europa zu fördern.

Für den EGB sind die Vorschläge der EU-Kommission vom 12. April 2005 allerdings keineswegs ausgewogen und müssen dringend nachgebessert werden. Die wirtschaftspolitischen Leitlinien berücksichtigen in keiner Weise die anhaltende Wachstumsschwäche und sie setzen, wie in der Vergangenheit, lediglich auf haushaltspolitische Disziplin der Mitgliedstaaten und Strukturreformen, die lediglich die Angebotsbedingungen für die Unternehmen verbessern sollen. Eine aktive Nachfragepolitik zur Stärkung des Wachstums und zur Förderung von Beschäftigung wird weiterhin tabuisiert. Dem entgegen setzen die beschäftigungspolitischen Leitlinien ganz offen auf eine weitere Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte.

Erneut sei die Luxemburgische Präsidentschaft gefordert, klare Korrekturen vorzunehmen, damit das Vertrauen der Wirtschaft und der Konsumenten gestärkt werde, so Hoffmann. Nur dann würde es gelingen, den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit in Europa zu gewinnen. Minister Krecké, der amtierende Vorsitzende des EU-Wettbewerbsrates, hat versichert, dass alle in den Schlussfolgerungen des Frühjahrsgipfels enthaltenen Vorgaben, insbesondere was die mikroökonomischen und beschäftigungspolitischen Leitlinien betreffe, in einer überarbeiteten Version der integrierten Leitlinien berücksichtigt würden.



# Les salariés du secteur de la construction se mobilisent

## Grande manifestation de protestation

### le 28 mai à 15h00 au Knuedler

Depuis deux ans et demi, les négociations d'une nouvelle convention collective dans le secteur de la construction et du génie civil traînent en longueur. La dernière réunion en date du 3 mai n'a pas non plus mené à un accord entre les syndicats OGB♦L, LCGB et les représentants du patronat. Déjà le 9 avril, en anticipant un éventuel échec de la dernière ronde, les délégués avaient voté en faveur d'une manifestation de protestation en guise d'avertissement le 28 mai à la Place Guillaume dans la capitale. Romain Daubenfeld, secrétaire central du syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques, nous a fourni quelques précisions sur les revendications de l'OGB♦L et sur les enjeux de cette manifestation pour ce secteur-clé économique.

#### Actuel : Quelles sont les revendications de l'OGB♦L et pourquoi les négociations traînent-elles en longueur?

**Romain Daubenfeld** : Rappelons d'abord que le secteur de la construction et du génie civil comprend également les professions annexes à la construction comme les carreleurs, charpentiers, couvreurs, calorifugeurs, monteurs d'installations sanitaires, menuisiers, installateurs-électriciens et bien d'autres.

Les revendications de l'OGB♦L sont simples : nous attendons de sérieuses propositions de la part des patrons pour améliorer les grilles tarifaires et les salaires réels de leur personnel ouvrier. Ceci est d'autant plus nécessaire que nous avons constaté qu'un tiers des salaires tarifaires a déjà été dépassé par l'évolution du salaire minimum légal et que 70% des salaires réels dépassent les salaires tarifaires. Nous exigeons aussi que les efforts des salariés qui participent à des formations continues soient honorés par des avancements dans les classifications tarifaires et que ceux-ci ne s'effectuent plus uniquement selon l'appréciation des patrons. Nous avons avancé un peu les dernières semaines : pour les deux groupes inférieurs notre revendication a été suivie ; en ce qui concerne le groupe supérieur cependant les patrons font la sourde oreille.

Pourquoi les négociations traînent-elles ? Nous pensons qu'il s'agit d'une stratégie bien réfléchie de la part des patrons qui d'ailleurs avancent une soi-disant crise pour faire des économies sur le dos de leurs ouvriers. Pour leur montrer que nous ne sommes plus prêts à nous laisser faire et que tous les salariés du secteur soutiennent nos revendications, nous avons décidé d'organiser une grande manifestation.

#### Actuel : Y a-t-il crise ou non ?

**Romain Daubenfeld** : Les deux dernières années ont été des années positives pour le secteur. Les patrons mettent maintenant en avant les nouvelles dispositions du PAP et du PAG et le manque de décharges pour déchets inertes pour évoquer une crise. L'OGB♦L a demandé une réunion d'urgence avec les ministres des ressorts respectifs pour être informé de première source. Tel que nous venons de l'apprendre cette réunion aura lieu le 13 juin. Ce problème, si problème il y a, doit être résolu. En aucun cas ce problème ne peut être utilisé pour s'opposer à une politique contractuelle continue en matière salariale. Si nous parlons crise, parlons aussi du nombre faramineux des heures supplémentaires dans le secteur ! Le travail du samedi est chose courante. Peut-on alors parler de crise ?

#### Actuel : Quels sont les enjeux de la manifestation du 28 mai ?

**Romain Daubenfeld** : Les enjeux sont importants. Il y va de l'avenir de chaque salarié ! Il faut améliorer les conditions de rémunération et de travail dans le secteur de la construction pour assurer un meilleur niveau de vie aux salariés. Mais, il y va aussi de l'avenir de toute une branche de l'économie, de la compétitivité des entreprises qui pourra être augmentée par une meilleure qualification des ouvriers et la reconnaissance de la formation continue.

Nous voulons montrer notre force en mobilisant un maximum de concernés. La manifestation doit prouver que tous les salariés sont déterminés à lutter pour défendre leurs revendications et leurs acquis. Nous devons absolument avancer dans les négociations et cette manifestation d'envergure nous permettra de faire plus de pression, d'avoir une meilleure position dans les négociations à venir. L'OGB♦L veut éviter la grève, mais il luttera coûte que coûte pour ses revendications.



**Les travailleurs de la construction se battent pour leurs acquis :**

Apprentis, Bitumeurs, Calorifugeurs  
Carreleurs, Charpentiers, Chauffeurs  
Chauffeurs-livreurs, Chefs d'équipe  
Couvreur, Ebénistes  
Ferblantiers-zingueur  
Ferrailleurs, Forgerons, Grutiers  
Installateurs-électriciens  
Machinistes, Maçons, Magasiniers  
Manœuvres, Mécaniciens, Menuisiers  
Menuisiers en cercueils  
Monteurs d'installations sanitaires,  
chauffage, climatisation  
Poseurs de chapes, de conduites  
Poseurs de parquets  
Sculpteurs sur bois, Serruriers  
Soudeurs, Travailleurs auxiliaires

**Les entreprises concernées :**

Pose de carrelage  
Couverture et toiture  
Installations sanitaires, chauffage,  
climatisation et frigorifiques  
Façades, plâtre, plafonnage  
Menuiseries, Peinture  
Bâtiment et génie civil  
Installations de réparation  
et de montage électriques

# MANIFESTATION DE PROTESTATION

## des travailleurs du bâtiment

### POUR

- ♦ des augmentations sérieuses du salaire réel
- ♦ la reconnaissance de la formation comme élément de promotion

### CONTRE

- ♦ le comportement irréfléchi et irresponsable des patrons qui négocient d'une manière extrêmement destructive
- ♦ la tactique de retardement

## Luttons ensemble pour notre convention collective



**OGB-L**



**LCGB**

# 28 mai 2005

**Place Guillaume (face à la mairie)**

**Luxembourg-Ville**

**Début du rassemblement à 15h00**



**Syndicat Santé  
et Services sociaux et éducatifs**

## Domaine thermal Mondorf

### **Les déclarations du directeur causeront l'échec des négociations de la convention collective**

Récemment, le directeur du Domaine thermal a informé la presse sur le bilan de l'année 2004. Le profit de 553.000 euros ne semble pourtant pas satisfaire le directeur. Au lieu de parler enfin de l'augmentation des salaires du personnel de l'hôtellerie, de la restauration, du Club, du Bien-être et de l'administration, qui lors des négociations de la convention collective a toujours été mise en sursis les années passées, le directeur a annoncé que les coûts du personnel devraient être substantiellement réduits. Ainsi, il communiquait entre autres que ce but pourrait être atteint en remplaçant les salariés plus âgés par des jeunes, moins chers.

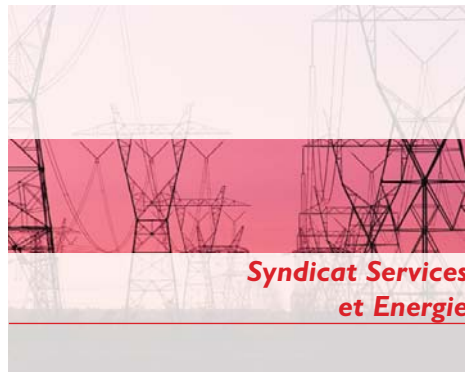
L'OGB♦L condamne au plus vif cette attitude. Depuis des années, le syndicat s'engage pour le droit au travail des personnes âgées, qui ne peuvent en aucun cas être discriminées à cause de leur âge, ou même licenciées. Si le directeur persiste dans ses affirmations, il est clair que les négociations, outre mesure difficiles, de la convention collective sont vouées à l'échec.

### **Die Aussagen des Direktors werden die Tarifverhandlungen zum Scheitern bringen**

Kürtzlich informierte der Direktor des Domaine thermal Mondorf die Presse über den Finanzbericht des Geschäftsjahres 2004. Der Profit von 553.000.-€ scheint den Direktor jedoch nicht zufrieden zu stellen. Anstatt endlich über eine Gehaltsaufbesserung für das Personal der Bereiche Hôtellerie, Restauration, Club, Bien-être und Administration, welches in den vergangenen Jahren bei den Tarifverhandlungen immer wieder zurückgestellt wurde, zu diskutieren, kündigte der Direktor an, die Per-

sonalkosten müssten drastisch herabgesetzt werden. Er teilte dann auch unter anderem mit, dies könne dadurch erreicht werden, dass die älteren Mitarbeiter durch jüngere, billigere Arbeitskräfte ersetzt würden.

Der OGB♦L verurteilt diese Einstellung aus Schärfe. Seit Jahren tritt er nämlich dafür ein, dass ältere Menschen auch ein Recht auf einen Arbeitsplatz haben und nicht wegen ihres Alters diskriminiert oder sogar entlassen werden. Sollte der Direktor auch nur im Geringsten an seiner Aussage festhalten, ist ein Scheitern der sowieso sehr schwierigen Tarifverhandlungen vorprogrammiert.



**Syndicat Services  
et Energie**

## Air liquide Luxembourg S.A.

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

Après seulement trois réunions de négociations, l'OGB♦L et la direction d'Air liquide Luxembourg ont pu trouver un accord dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail, sur les points suivants :

#### **I. Augmentation linéaire des traitements**

Pour les employés :

- Majoration des traitements mensuels de 1 % à partir du 1.05.2005 et de 0.75 % à partir du 1.01.2006.
- Prime compensatoire de rétroactivité de 120.-€.

Pour les ouvriers :

- Augmentation linéaire des salaires de 1% à partir du 1.05.2005 et de 0.75% à partir du 1.01.2006.
- Prime compensatoire de rétroactivité de 100.-€.

Les autres avantages repris ci-après sont d'application tant pour les employés que pour les ouvriers.

#### **2. Revalorisation de la prime qualité-sécurité**

A partir de 2005, la base annuelle fixe de la prime s'élèvera à 150.-€ (anct. 125.-€) et pour 2006, la base annuelle fixe de la prime s'élèvera à 175.-€.

#### **3. Pécule de vacances**

Relèvement du pécule de vacances à partir de 2005 (de anct. 850.-€) à 920.-€ (ind. act.)

#### **4. Chèques repas**

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2005 la valeur des chèques-repas sera relevée (de anct. 2,8.-€) à 4,5.-€.

#### **5. Durée du contrat**

La durée du contrat est de 2 ans.



**Syndicat Transformation  
sur Métaux et Garages**

## Ewald Giebel

### **Rencontre avec Jeannot Krecké et François Biltgen**

Suite à la demande des syndicats contractants LCGB et OGB♦L une délégation fut reçue le 14 mars 2005 par Jeannot Krecké, ministre de l'économie et François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi.

Les représentants des syndicats, avec leurs représentants du personnel employé et ouvrier, ont évoqué lors de cette entrevue la situation de la société Ewald Giebel de Dudelange.

Cette entreprise qui emploie quelque 150 salariés dont les performances techniques sont sans doute parmi les meilleures dans son domaine d'activité connaît depuis août 2003 une situation très particulière parmi son actionariat. En effet, la société-mère Ewald Giebel en Allemagne se trouve depuis 2003 en situation de cessation de paiement.

Ewald Giebel Luxembourg, grâce au soutien du groupe Arcelor qui détient une participation minoritaire de 33 %, a pu poursuivre ses activités et ne fut donc pas touché directement par cette mise en faillite.

# du nouveau dans les entreprises

Cependant, les efforts pour rechercher un autre actionnaire majoritaire qui prendra en charge les 66 % de la participation Ewald Giebel n'ont jusqu'à présent pas été clôturés avec succès.



Les représentants des salariés ont tenu à soumettre aux responsables du gouvernement leur vue du dossier. L'engagement d'Arcelor envers Ewald Giebel a permis de trouver une solution dans l'immédiat, mais la société et son personnel ont besoin d'une véritable perspective.

Les responsables politiques ont assuré les représentants des salariés de leur plein soutien et contacteront prochainement par le biais de la direction le curateur en Allemagne afin d'encourager un dénouement rapide et positif des intérêts de la société et des emplois y attachés.

Les syndicats et les membres du gouvernement ont convenu de se contacter au fur et à mesure que le dossier évolue.



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

## Goodyear

### **CCT ouvriers et employés signés**

Après 7 mois de difficiles négociations, les nouvelles conventions collectives tant pour le personnel ouvrier qu'employé ont été signées le 10 mai par la direction de Goodyear et les syndicats OGB♦L, LCGB et SNEP.

Voici les points principaux de ces accords:

1. Durée des contrats : 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2007.
2. Augmentations linéaires pour tous les ouvriers et employés sous contrat Goodyear au 30 avril 2005 :
  - ♦ 1 % au 1<sup>er</sup> mai 2005
  - ♦ 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006
3. Les dispositions concernant la préretraite solidarité sont reconduites.
4. Abolition de la prime de samedi pour tous les ouvriers et employés nouvellement engagés sous contrat Goodyear à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005.
  - ♦ Le salaire d'embauche pour tout nouvel engagé à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005 sous statut ouvrier et travaillant régulièrement le samedi est fixé à 11.30€ de l'heure.
  - ♦ La part fixe sera augmentée de 4.04€ à 4.20€ l'heure pour tout nouvel engagé travaillant régulièrement le samedi.
  - ♦ La réduction du salaire de base du poste de travail et de la part fixe pour la deuxième année sera de 5% au lieu de 10% à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005 (pour les contrats conclus après le 30.04.2005).
5. A partir du 1<sup>er</sup> mai 2005, tout nouvel engagé (ouvrier et employé) qui ne travaille pas régulièrement le samedi aura droit à 27 jours de congé pendant les 5 premières années de service. À partir de la sixième année de service, chaque ouvrier et employé ne travaillant pas régulièrement le samedi aura droit à 30 jours de congé par an. Les ouvriers et les employés travaillant régulièrement le samedi ont droit dès le départ à 30 jours de congé.
6. Le système des augmentations automatiques (annuités et biennales) pour employés est modifié de la façon suivante à partir de 2006 :

Années de service	1 - 20	21 - 40
Augmentation fixe	25 %	50 %
Augmentations liées à la performance si catégorie		
1	0 %	0 %
2	50 %	25 %
3	75 %	50 %
4	100 %	75 %
5	100 %	75 %

Le classement dans la catégorie 5 donne également droit à une prime unique de 500,-€.

7. Les plafonds de la grille salariale des ouvriers sont augmentés de 0.50€ par groupe.

## CLOOS s.a.

### **Nouvelles conventions**

Ci-contre les principaux points des nouvelles conventions signées par l'OGB♦L, le LCGB et la direction de l'entreprise CLOOS :

Durée de la convention: 24 mois, du 01.01.2005 au 31.12.2006

Augmentation des salaires tant ouvriers qu'employés de

- ♦ 1 % au 01.05.2005
- ♦ 1.1 % au 01.01.2006

Le nombre de jours de congé est diminué de 2 jours à 29 jours. Les deux jours de congé "rendus" sont compensés par une augmentation salariale de 0.80 %.

A titre d'essai, un régime de travail en 4 jours de 10 heures est mis en place sur un des chantiers de l'entreprise. Ce régime sera évalué en fonction de l'expérience acquise courant 2005 et pourrait, le cas échéant être étendu sur d'autres chantiers.

Une prime de départ pour tout type de départ en pension ou préretraite est due à l'ensemble du personnel sous contrat au 01.05.2005 selon le modèle suivant:

- ♦ une prime de 50 % du salaire pour 0 à 15 années de service
- ♦ une prime de 100 % du salaire pour 15 à 25 années de service
- ♦ une prime de 200 % du salaire à partir de 25 années de service.

# Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

## Journée syndicale statutaire extraordinaire : sous le signe du débat sur les problèmes d'actualité

Le président du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, Marco Goelhausen, a pu accueillir 130 délégués à la journée statutaire extraordinaire réunis pour élire les 40 membres de la nouvelle direction syndicale qui se réunira une première fois le 2 juin.

Ce fut aux secrétaires centraux André Roeltgen et Pierre Schreiner ainsi qu'à la secrétaire centrale adjointe Nora Back d'exposer les problèmes qui se posent actuellement dans les trois secteurs, en l'occurrence ceux de la santé, des services sociaux et des services éducatifs.

Il s'agit d'un côté des négociations difficiles de la convention collective du Domaine thermal où il y aura une consultation du personnel pour saisir l'Office national de conciliation et de la convention collective des pharmacies dont l'Office national de conciliation a déjà été saisi.

D'un autre côté la course effrénée des établissements hospitaliers et de la médecine libérale pour augmenter le volume de l'activité hospitalière ainsi que les lourds déficits au niveau de l'organisation et de la planification de l'activité hospitalière et leurs conséquences négatives

pour la prise en charge des patients ont été au centre des critiques exprimées.

Aussi le syndicat s'est-il opposé au projet ministériel de modifier le système de financement des structures d'accueil conventionnées pour les personnes handicapées.

Finalement les délégués ont adopté une résolution importante pour la réforme des études de l'infirmier et de ses spécialisations dont nous publions ci-après les principaux points.

### **Pour la réforme des études de l'infirmier et de ses spécialisations**

*Depuis 2001, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB ♦L souligne le bien-fondé du projet qui vise d'adapter le volume global des études de l'infirmier aux critères définis au plan européen ainsi qu'aux besoins de l'exercice professionnel ...*

*En vue d'une formation de qualité adaptée aux exigences professionnelles, de la revalorisation et de la reconnaissance*



des études de l'infirmier et de ses spécialisations, de la promotion de l'attractivité des études de l'infirmier et en vue d'éviter un cloisonnement encore plus profond des spécialisations, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L revendique :

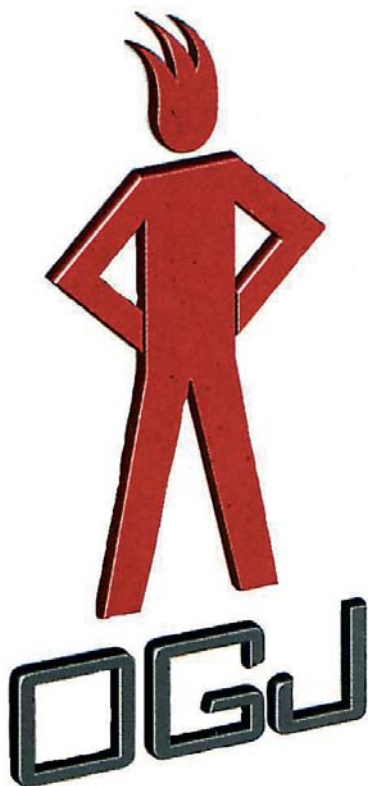
- ♦ l'obtention du Bac technique après la réussite de l'examen de fin d'études secondaires techniques à la fin de la 13<sup>e</sup> secondaire technique au Lycée Technique pour Professions de Santé : les 12<sup>e</sup> et 13<sup>e</sup> au Lycée Technique pour Professions de Santé sont à considérer comme années préparatoires obligatoires aux études d'«Infirmier diplômé» ;
- ♦ le prolongement de la durée générale des études selon les nécessités en volume supplémentaire constaté : deux années d'études universitaires (120 ECTS) et l'obtention d'un diplôme universitaire «Infirmier diplômé» ;
- ♦ l'obtention du bachelor «Infirmier spécialisé en ...», «ATM en chirurgie» ou «Sage-femme» après une (60 ECTS) à deux (120 ECTS) années d'études universitaires
  - condition d'admission : diplôme universitaire «Infirmier diplômé»
  - spécialisations : anesthésie et réanimation, ATM en chirurgie, sage-femme, pédiatrie, psychiatrie ;
- ♦ possibilité d'obtenir le bachelor «Infirmier spécialisé en ...», «ATM en chirurgie» ou «Sage-femme» après avoir suivi des études plein temps ou bien après avoir suivi une formation professionnelle continue équivalente (nombre de crédits ECTS).

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L demande à la ministre de l'Education nationale et au ministre de la Santé d'engager les démarches nécessaires à cette réforme des études de l'infirmier et de ses spécialisations le plus vite possible, afin que la nouvelle formation puisse débiter avec la rentrée scolaire de 2006.





# Contrat de travail pour élèves et étudiants



Cette année encore, à l'approche des vacances d'été, il convient de rappeler quelques éléments essentiels concernant l'emploi de jeunes élèves ou d'étudiants.

On qualifie de contrat de travail pour élèves et étudiants tout contrat

conclu pour une durée maximale de 2 mois par an avec une personne âgée entre 15 et 25 ans.

Cette personne doit être inscrite dans un établissement d'enseignement et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. On assimile à un élève ou étudiant la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

## La forme du contrat

Le contrat doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'élève ou de l'étudiant. Il est en principe établi en triple exemplaire dont un est remis à l'élève tandis que le troisième est transmis à l'Inspection du travail et des mines.

A défaut d'un contrat écrit, l'engagement de l'élève ou de l'étudiant est considéré comme étant conclu à durée indéterminée.

## Le contenu du contrat

Le contrat pour élèves ou étudiants doit comporter un certain nombre d'éléments obligatoires repris dans le modèle ci-après.

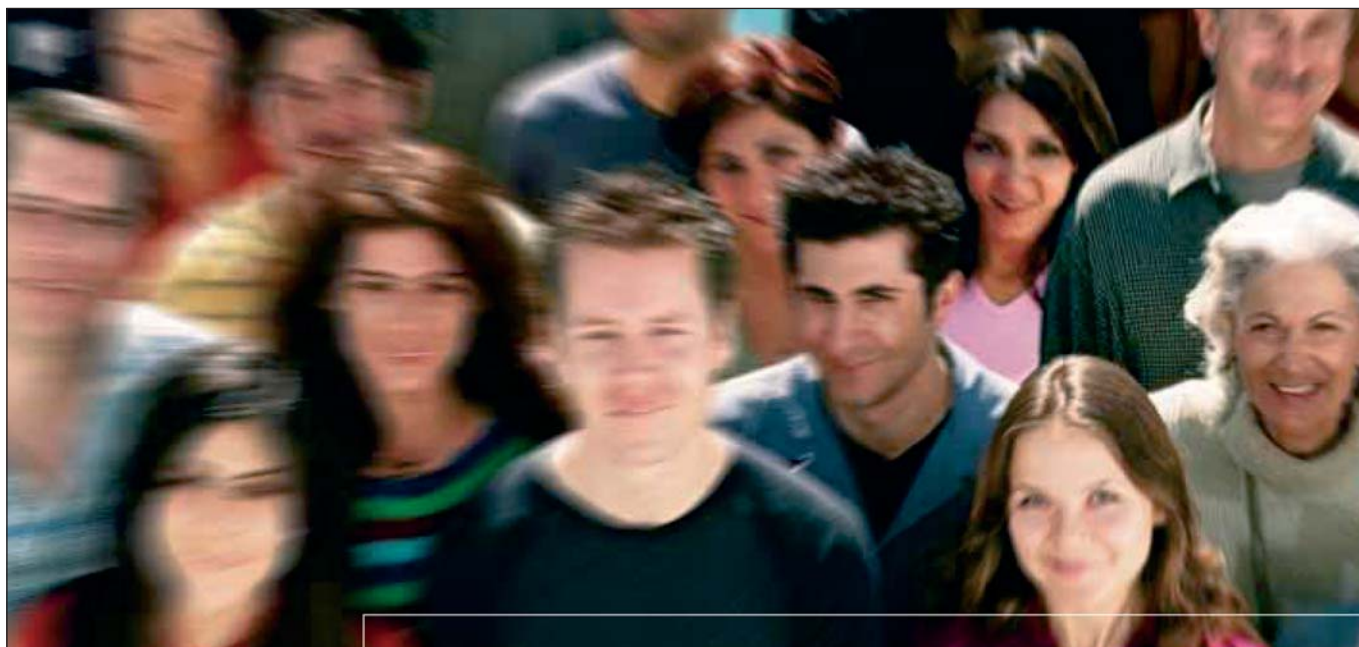
## La rémunération

La rémunération versée ne peut être inférieure à 80 % du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés. Les montants, qui varient en fonction de l'âge du jeune, sont les suivants (indice 636,26) :

Pour un élève de 15 ans :	862,83€ (4,9875€/h)
Pour un élève de 16 ans :	862,83€ (4,9875€/h)
Pour un élève de 17 ans :	920,35€ (5,3199€/h)
Pour un élève de 18 ans et plus :	1 150,42€ (6,6498€/h)

Cette rémunération est exonérée des cotisations dues en matière d'assurance-maladie et d'assurance pension. Par contre, l'employeur doit affilier le jeune à l'assurance accidents et payer les cotisations afférentes.

*Pour tout renseignement ou obtenir un modèle de contrat, contactez Jean-Luc De Matteis au 54 05 45-236.*



## Arbeitnehmer stärker einbinden



Im Gutachten zum Gesetzentwurf zur Umsetzung einer europäischen Richtlinie aus dem Jahre 2001 bezüglich der Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (société européenne) unterstreicht die Arbeiterkammer, dass sie um hohe Standards im europäischen Arbeitsrecht bemüht ist.

In diesem Zusammenhang ist die Arbeiterkammer für eine größtmögliche Beteiligung der Arbeitnehmer in den respektiven Gremien der Europäischen Aktiengesellschaft.

Da sich aber die Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung auf höchster Unternehmensebene in der EU erheblich von Land zu Land unterscheiden, ist die Arbeiterkammer der Auffassung, dass, um die Größe der Arbeitnehmervertretung zu bestimmen, die für die Arbeitnehmer EU-weit günstigste Gesetzgebung angewandt werden soll und nicht unbedingt, wie im jetzigen Text vorgesehen, die Gesetzgebung des Landes in dem die Gesellschaft ihren Sitz hat.

Zudem schlägt die Arbeiterkammer vor, dass Arbeitnehmer nicht nur im Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat vertreten sein sollen, sondern auch im Vorstand der Gesellschaft, dies um eine bestmögliche Vertretung der Interessen zu gewährleisten und, um Einfluss auf das Tagesgeschäft und Managemententscheidungen nehmen zu können.

Fragen tut sich die Arbeiterkammer dann, was geschieht, wenn es Änderungen in der Struktur der Europäischen Aktiengesellschaft gibt, nachdem die Vertreter der Arbeitnehmer schon bestimmt sind? In dem Zusammenhang ist im vorliegenden Text nichts vorgesehen.

Der Arbeiterkammer nach soll bei einer Vergrößerung der Gesellschaft oder wenn eine Gesellschaft hinzukommt, die Arbeitnehmerbeteiligung nach oben angepasst werden.

Zieht sich dagegen eine Gesellschaft aus der Europäischen Aktiengesellschaft zurück, soll die Beteiligung der

Arbeitnehmer vorerst bestehen bleiben und erst bei den nächsten Wahlen nach unten angepasst werden.

Die Arbeiterkammer bemerkt zudem, dass es zu einem besseren Informationsfluss zwischen allen Gremien der Europäischen Aktiengesellschaft kommen muss, und dass die Arbeitgeber prinzipiell keine Informationen zurückhalten dürfen.

Sollen Informationen auf Wunsch einer Gesellschaft als vertraulich eingestuft werden, verlangt die Arbeiterkammer, dass in einem speziellen Gerichtsverfahren darüber entschieden wird.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer  
<http://www.akl.lu>  
Luxemburg, 20. April 2005



## Individuelle Rechte des Arbeitnehmers achten!

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich unter anderem mit den Änderungsanträgen der Regierung zum Gesetzentwurf bezüglich der Arbeitsunfähigkeit und der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

In ihrem Gutachten ist die Arbeiterkammer der Meinung, dass der ärztliche Kontrollrat nicht alleine ausschlaggebend sein soll, und dass die Prozedur der Arbeitsunfähigkeit nicht ausschließlich dadurch ausgelöst werden soll, dass jemand während längerer Zeit krank ist.

Dem Arbeitnehmer soll deshalb mehr Recht auf Selbstbestimmung zugestanden werden. Wenn er trotz Krankheit noch arbeitet, sich seinem aktuellen Beruf aber nicht mehr gewachsen spürt, soll es ihm möglich sein, selber den Antrag auf berufliche Umstellung einzubringen.

Die Arbeiterkammer betont ebenfalls, dass die Arbeitsunfähigkeitsprozedur nicht gegen den Willen des Betroffenen beginnen darf.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass im gesamten Verlauf der Arbeitsunfähigkeitsprozedur die Möglichkeit gegeben ist, Einspruch zu erheben.

In dem Zusammenhang weist die Arbeiterkammer darauf hin, dass Betroffene oft nicht genug über ihre Rechte informiert sind, sich in dieser Prozedur wie in einem administrativen Labyrinth vorkommen und die Orientierung verlieren.

Wer durch die berufliche Umstellung weniger verdient, erhält eine Ausgleichsentschädigung zum letzten Lohn vor der Umstellung.

Diese Entschädigung, die indexgebunden ist, soll der Arbeiterkammer

nach ebenfalls an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst werden.

Um, wie es heute durch administrativen Aufwand beim Beschäftigungsfonds häufig vorkommt, oft monatelange Verzögerungen auszuschließen, soll diese Entschädigung nebst dem normalen Lohn vom Arbeitgeber gezahlt werden, der sie dann vom Beschäftigungsfonds zurückerstattet bekäme.

Ist die berufliche Umstellung wegen Fehlens geeigneter Arbeitsplätze nicht sofort möglich, erhält der Betroffene nach Ablauf einer Arbeitslosenentschädigung eine Warteentschädigung, die wie eine Invalidenrente berechnet wird.

Um europaweite Vergleichsmöglichkeiten zu schaffen, soll diese Entschädigung dann auch Invalidenrente genannt werden, so die Arbeiterkammer, die abschließend darauf hinweist, dass im Gesetz vom 21/12/2004 über die Krankmeldungen einige Änderungen vorgenommen werden müssen, damit beide Texte im Sinne der Arbeitnehmer kohärent sind.

### Mehr Geld für Auszubildende

In einem anderen Gutachten setzte sich die Arbeiterkammer mit der Entschädigung der Auszubildenden auseinander.

Seit 2000/2001 gab es hier keine Anpassung mehr; deshalb schlägt die Arbeiterkammer eine Erhöhung von 8,84% vor, die derjenigen des Mindestlohnes seit diesem Datum bis heute.

Was die neuen einheitlichen Versetzungskriterien angeht, die sowohl im Sekundarunterricht wie auch im technischen Sekundarunterricht gel-

ten sollen, gab die Arbeiterkammer nur ein subsidiarisches und eher technisches Gutachten ab, da es an den nötigen Informationen fehlt, um die Auswirkung der neuen Kriterien zu ersehen.

Dies umso mehr, da noch keine offiziellen Erkenntnisse der im letzten Schuljahr erst neu eingeführten Kriterien bestehen.

In Bezug auf den Entwurf einer großherzoglichen Verordnung im Bereich des ASFT-Gesetzes ist die Arbeiterkammer der Meinung, dass der vorliegende Text zu allgemein gehalten ist und nicht die präzisen Bestimmungen enthält, die zur Ausführung eines Gesetzes nötig sind.

Die Arbeiterkammer unterstreicht zudem ihre Forderung nach Qualität und Quantität des Personals in diesem Sektor, was heißt, dass genug und zudem gut ausgebildetes Personal zur Verfügung stehen soll.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer  
<http://www.akl.lu>  
Luxemburg, 13. Mai 2005

## Traité constitutionnel la CEP•L émet un avis positif

Lors de son assemblée plénière du 10 mai 2005, sous la présidence de Jean-Claude Reding, la Chambre des Employés Privés (CEP•L) a notamment analysé le projet de loi portant approbation du Traité établissant une Constitution pour l'Europe.

La CEP•L s'est limitée à une analyse des plus importantes nouveautés introduites par le Traité constitutionnel sans se prononcer sur les grandes lignes de la partie III étant donné qu'elles sont reprises des traités actuels.

### Vers une Europe « libérale »...

Bien que plusieurs dispositions du Traité constitutionnel laissent à penser qu'il renforce l'Europe «libérale», ce dernier n'est pas plus libéral que les actuels traités en vigueur. Cependant, selon la CEP•L, le nouveau traité n'en est pas moins critiquable du fait de son orientation néolibérale.

### ... ou une Europe plus « sociale » ?

La CEP•L salue le fait que le Traité constitutionnel s'investisse plus au niveau de la protection sociale de ses ressortissants que les traités actuellement en vigueur.

En effet, la nouvelle Constitution précise que l'Europe est fondée sur une économie «sociale» et qu'elle tend au «plein emploi». Elle renforce en outre la discussion sociale dans la construction européenne. Pour la première fois, un texte consacre le rôle de partenaires sociaux.

Le Traité introduit une disposition «horizontale» qui prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'é-

ducation, de formation et de protection de la santé humaine pour toutes politiques et actions mises en œuvre dans l'Union.

L'introduction de cette «clause sociale horizontale» est accueillie favorablement par la CEP•L, bien que ladite clause ne soit pas formulée de manière plus contraignante dans le sens que les exigences énumérées déterminent les politiques et actions de l'Union.

### Donner une consistance aux avancées sociales

La CEP•L salue le fait que le Parlement européen obtienne un droit de regard élargi par l'extension de la procédure de co-décision et que les parlements nationaux puissent veiller au respect du principe de subsidiarité.

Si la Chambre des Employés Privés marque son accord au projet du fait d'avancées dans certains domaines comme la simplification des procédures, le fonctionnement du cadre institutionnel ou encore une meilleure visibilité des institutions européennes, il n'en reste pas moins que le traité est loin d'être parfait. Il s'agit cependant d'un compromis entre 25 pays permettant une avancée dans la construction européenne.

Selon l'avis de la CEP•L, il appartiendra dès lors aux responsables politiques de donner consistance à ces avancées en menant des politiques visant le bien-être de la population et des salariés et en mettant fin aux politiques néolibérales prônées ces dernières années par la Commission européenne.

L'intégralité de l'avis de la CEP•L se trouve sur [www.cepl.lu](http://www.cepl.lu).



# Collaboration Association Luxembourgeoise des Ingénieurs et Chambre des Employés Privés

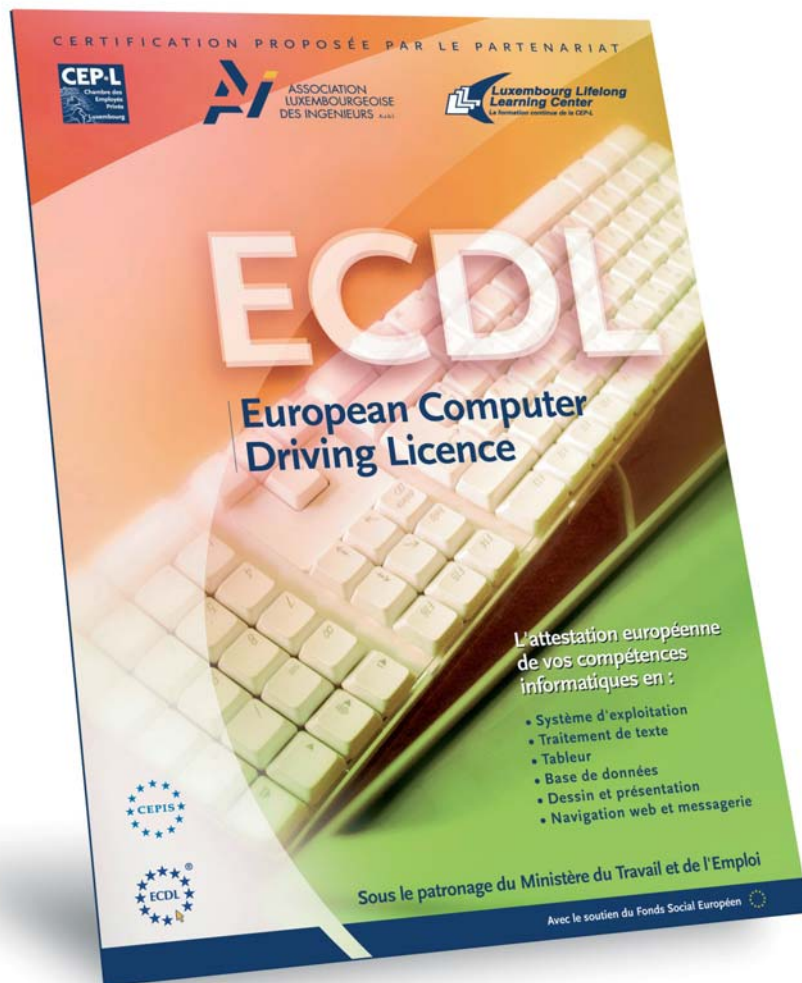
Au Luxembourg le partenariat entre l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs (ALI) et Chambre des Employés Privés (CEP•L) propose le European Computer Driving Licence, ECDL.

L'ECDL est un certificat européen, voire international qui atteste à son détenteur une bonne maîtrise de l'ordinateur. Il est délivré suite à la réussite d'un test théorique et de six tests pratiques sur ordinateur. Le candidat a le choix entre différentes versions de logiciels. Les questions sont en français, en allemand ou en anglais.

Depuis 1996, l'ECDL est déployé à travers le monde et s'est imposé comme un véritable standard dans le domaine informatique. Depuis, il a été entamé par plus de 4,8 millions de candidats dans près de 140 pays. L'European Computer Driving Licence :

- ♦ met en valeur vos compétences et savoir-faire par un certificat européen/mondial reconnu ;
- ♦ est un bilan de connaissances «informatique» utile pour le choix de votre formation continue ;
- ♦ contribue à votre développement personnel ;
- ♦ correspond aux besoins exprimés par le monde du travail au niveau informatique.

L'ALI est le représentant luxembourgeois du Council of European Professional Informatics Societies (CEPIS) et de la Fondation ECDL, et est à cet effet l'interlocuteur en matière de certification ECDL pour le Luxembourg. La CEP•L, à travers son Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), garantit la mise en œuvre de l'ECDL.



Pour tout renseignement et demande de dépliants, adressez-vous au Luxembourg Lifelong Learning Center, la formation continue de la CEP•L, 13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg, tél : 44 40 91-600.

Les inscriptions se font à l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs, 4, bd. G.-D. Charlotte, L-1330 Luxembourg, fax : 45 09 32.

Pour plus d'amples informations, consultez les sites [www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu) et [www.ali.lu](http://www.ali.lu).



**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: \_\_\_\_\_

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

### 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

## CALENDRIER DE FORMATION DU 2<sup>ème</sup> SEMESTRE 2005

Les formations du 2<sup>ème</sup> semestre sont disponibles auprès de notre secrétariat. Pour des plus amples renseignements, veuillez contacter M. Bob Serres au n° 26 66 13 - 1.

# ORCHESTRE PHILHARMONIQUE DU LUXEMBOURG SAISON 2005 - 2006

## Collaboration OGB♦L et Orchestre philharmonique du Luxembourg

Nouvelle salle, nouvelle ambiance, nouvelle sonorité ... et des abonnements de faveur pour les membres de l'OGB♦L.

Après les festivités d'ouverture au mois de juin prochain, l'Orchestre Philharmonique du Luxembourg prendra définitivement résidence à la nouvelle Philharmonie Luxembourg en automne.

L'OGB♦L a le plaisir d'offrir à ses membres la possibilité d'assister à un cycle de concerts à prix réduit : **le cycle spécial OGB♦L de trois concerts est offert au prix de 30.- euros.** ATTENTION: il s'agit de places en arrière-scène, mais le confort d'écoute et surtout le regard direct sur le directeur d'orchestre sont fort appréciables.

### Vendredi 23 décembre 2005

Philharmonie, Grand Auditorium à 20h00

Direction : Hubert Soudant

Soliste : Renaud Capuçon, violon

Antonio Salieri (1750-1825)

*Falstaff, ossia Le tre burle. Sinfonia*

Ludwig van Beethoven (1770-1827)

*Concerto pour violon et orchestre, en ré majeur, op. 61*

Franz Schubert (1797-1828)

*Symphonie No. 2, en si bémol majeur, D.125*

19h30 Introduction au programme par Marc Jeck au Foyer de la Philharmonie



### Vendredi 13 janvier 2006

Philharmonie, Grand Auditorium à 20h00

Orchestre Symphonique de Lucerne

Direction : John Axelrod

Soliste : Olli Mustonen, piano

Joseph Haydn 1732-1809

*Symphonie No. 94 en sol majeur, « La Surprise »*

Edvard Grieg (1843-1907)

*Concerto pour piano et orchestre, en la mineur, op. 16*

Olli Mustonen (\* 1967)

*Triple Concerto*

Robert Schumann (1810-1856)

*Symphonie n°1 en si bémol, dite « Le Printemps », op. 38*

19h30 Introduction au programme par Marc Jeck au Foyer de la Philharmonie

### Vendredi 20 janvier 2006

Philharmonie, Grand Auditorium à 20h00

Direction : Robin Ticciati

Soliste : Janice Watson, soprano

Wolfgang A. Mozart (1756-1791)

*Don Giovanni. Ouverture, K 527*

*Ah chi mi dice mai (Air de Jonna Elvira)*

*Symphonie en sol majeur N° 15, k 124*

*Così fan tutte. Ouverture, K 588*

*In quali eccessi - Mi tradi quell'alma ingrada*

*(Récitatif et Air de Jonna Elvira)*

*Come scoglio (Air de Fiordiligi)*

*Exsultate, jubilate, K 165 (158a)*

*Symphonie No. 35 « Haffner », en ré majeur, K 385*

*Ei parte - Per pietà benmio, perdona*

*(Récitatif et Romeo de Fiordi ligi)*

19h30 Introduction au programme par Marc Jeck au Foyer de la Philharmonie «Happy hour avec Mozart»

Par ailleurs, l'OPL offre une réduction de 10% sur les tarifs normaux du "Cycle philharmonique II"

Plus d'infos sur le site [www.opl.lu](http://www.opl.lu)

Inscriptions auprès de Joël Jung (tél.: 54 05 45-240) à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005



## Genossenschaft Gewerkschaftsheim "MAISON DU PEUPLE"

Die Mitglieder sind hiermit freundlichst  
eingeladen an der  
**ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG**  
der Genossenschaft Gewerkschaftsheim  
"MAISON DU PEUPLE" teilzunehmen,  
welche am Montag,  
**den 27. Juni 2005 um 16.00 Uhr**  
in der OGB♦L-Zentrale in Esch/Alzette  
stattfinden wird.

**Tagesordnung:**

1. Feststellung der Präsenzen
2. Bericht der letzten Generalversammlung
3. Rechenschaftsbericht
4. Gewinn- und Verlustrechnung  
Bilanz 2005
5. Entlastung des Verwaltungsrates
6. Neuwahl des Verwaltungs- und  
Aufsichtsrates
7. Verschiedenes.

Für den Verwaltungsrat  
John Castegnaro  
Präsident

## CENTRALE DU LAV a.s.b.l.

Die Mitglieder sind hiermit freundlichst  
eingeladen an der  
**ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG**  
der 'CENTRALE DU LAV a.s.b.l.'  
teilzunehmen,  
welche am Montag,  
**den 27. Juni 2005 um 17.00 Uhr**  
in der OGB♦L-Zentrale in Esch/Alzette  
stattfinden wird.

**Tagesordnung:**

1. Feststellung der Präsenzen
2. Bericht der letzten Generalversammlung
3. Rechenschaftsbericht
4. Gewinn- und Verlustrechnung  
Bilanz 2005
5. Entlastung des Verwaltungsrates
6. Neuwahl des Verwaltungs- und  
Aufsichtsrates
7. Verschiedenes.

Für den Verwaltungsrat  
John Castegnaro  
Präsident

### OGB♦L Sektion Wiltz Sommerfest der Regionale Norden

Die dem Regionalverband Norden angegliederten Sektionen laden  
alle ihre Mitglieder mit Familie zum diesjährigen Sommerfest ein  
am **Sonntag, den 3. Juli 2005**  
in der Vereinshalle in Clerf in der Eselbornstraße (ist ausgeschildert)



Tagesablauf

- ♦ 10.00 Uhr: Festeröffnung mit Faßanstich
- ♦ 10.15 Uhr: Start zur Wanderung. (+/- 4 km. 1 Stunde, freiwillig)
- ♦ 11.45 Uhr: Grillspezialitäten mit Zulagen
- ♦ Ab 14.00 Uhr: Spiele für Groß und Klein
- ♦ 17.00 Uhr: Siegerehrung und Bekanntgabe der Gewinner

**Teilnehmerpreis (alles inbegriffen mit Ausnahme der Getränke): 3.- €**

*Anmeldungen werden bis spätestens 24. Juni 2005 angenommen.*

**Regionalbüro Ettelbrück, 6, rue Prince Jean, L-9052 Ettelbrück  
Tel.: 81 90 01-1, Fax: 81 97 13, E-mail: regionale.ettelbruck@ogb-l.lu**



**Busdienst: Abfahrtszeiten und -orte auf Anfrage**

**ACAL Sektoun Osten**

**Summer- a Grillfest**

zu Berbuerg beim Centre Beaurepaire  
e **Sonndeg de 29. Mee**

Menu

Mëttes: Gegrilltes oder Paschtéitchen  
mat Fritten

Owes: Ham mat Fritten an Zalot

Tombola an Extra-Kannertombola

**Section des Immigrés du Nord**

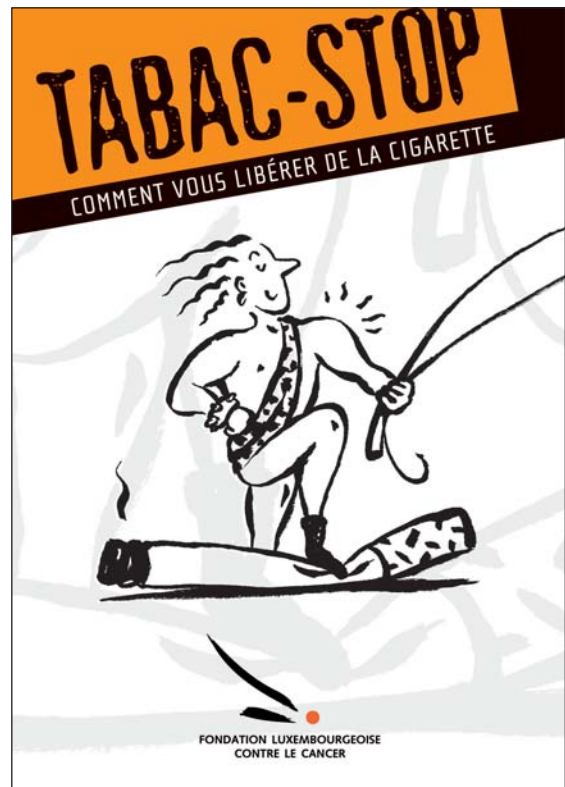
**Grand Bal de l'Amitié**

**le 4 juin 2005 à 21h00**  
au Centre culturel de Larochette

Orchestre : O Grupo Apeticao

Prévente : 3.-€ / Entrée : 5.-€  
Grande tombola

**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 [ficc@pt.lu](mailto:ficc@pt.lu))

**Immigrés - Section Differdange-Rodange**

**Excursion en bus à Dinant  
le 23 juin 2005**

8h00 Départ parking terrain de foot Niederkorn

10h00 Visite guidée de 1h30 au Château (15<sup>e</sup> siècle) de Lavaux Ste Anne

Déjeuner au Restaurant "Les Jardins de la Mollignée" à Anhé  
*Menu : Potage jardinier - rôti de porc - parfait aux mandarines*

Après-midi à libre disposition pour la visite de Dinant (citadelle, mini-croisière. ... etc)

18h00 Retour vers Wolwelage et dîner

*Menu: Jambon cuit et cru - frites et salade - tarte maison et café*

22h00 Retour à Niederkorn

Prix de l'excursion (avec la visite du château et les repas de midi et du soir)

- pour les membres et leurs conjoints 52.-€
- pour les non-membres 62.-€
- pour les enfants > 12 ans 25.-€

Réservations avant le 13 juin auprès de Adolfo de Matteis - GSM : 021 273 581

Bernard Colussi - Tél.: 26 50 21 22 - Fax : 26 65 22 05

**Rentnerabteilung des OGB♦L**

Mit der Unterstützung des Familienministeriums hat die Rentnerabteilung des OGB♦L zusammen mit der "Internetstuff" in Esch/Alzette Kurse zum Erhalt des "Internetführerscheins" organisiert.

Aufgrund des großen Interesses werden in Kürze weitere Kurse angeboten.

Unser Photo zeigt einen Teil der Mitglieder des Zentralvorstands der Rentnerabteilung, die den "Führerschein" auf Anhieb geschafft haben.



**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.

**Section Grevenmacher**

**Préavis**

**Excursion de 3 jours en bus à Paris  
du vendredi 12 au  
dimanche 14 août 2005**

Le programme détaillé sera publié dans un prochain numéro d'Aktuell.

Renseignements :

Daniel Zebrowski - GSM : 021 - 182 412  
Sylvie Schroeder - GSM : 021 - 229 048

**IMPRESSUM**

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

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

# Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière



L'OGB•L offre à ses membres depuis toujours une multitude de services dans différents domaines. C'est à ce titre qu'en 1997 nous avons signé un accord de partenariat avec la mutuelle M.G.T.L, affiliée aux Mutuelles de France.

Dans le souci de répondre au mieux à vos attentes et à vos besoins en matière de protection sociale, M.G.T.L vous propose aujourd'hui une nouvelle offre mutualiste "SANTÉ-PREVOYANCE" spécialement créée pour votre statut de Frontalier.



**Vous êtes intéressé :**

il suffit de retourner le coupon réponse  
ci-dessous dûment complété à  
**M.G.T.L - BP 90 - 54190 VILLERUPT**

**Vous avez des questions :**

n'hésitez pas à contacter un(e) des  
conseiller(e) mutualiste M.G.T.L au  
**03 82 89 20 03**

**COUPON RÉPONSE À RETOURNER À : M.G.T.L - BP 90 - 54190 VILLERUPT**  
Je souhaite recevoir le document "Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière"

Régime Local     Régime Général

Mr     Mme ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

## Bilan positif de la 4<sup>e</sup> édition au Luxembourg

Le Cid-femmes et le Service à l'Egalité de Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, coordinatrices du Girls' Day au Luxembourg, dressent un premier bilan positif de la 4<sup>e</sup> édition de cette activité de diversification des choix professionnels. Les responsables et partenaires du Girls' Day au Luxembourg, Christa Brömmel du Cid-femmes, Nicole Jemming du Service à l'Egalité de Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, Beate Stoff du Verbundsystem Arbeitsmarktintegration Trier, Chantal Fandel du ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, Isabelle Wickler du Ministère de l'Egalité de chances ainsi que Rik Simoens et Monique Vander Stockt d'Eurocontrol se sont données rendez-vous au siège d'Eurocontrol. Pour la deuxième fois, l'institution Eurocontrol informe une quinzaine d'élèves du Luxembourg et de la région de Trèves sur la profession de contrôleur-e de trafic aérien.

Tout en précisant qu'il s'agit de chiffres provisoires, les organisatrices se réjouissent qu'avec plus de 460 inscriptions, le nombre de participantes a de nouveau augmenté par rapport à l'année passée. Les élèves viennent de 27 écoles différentes, dont 11 lycées classiques et 16 lycées techniques.

Avec 75 offres dans environ 60 entreprises et institutions au Luxembourg, le Girls' Day 2005 continue sur la lancée de l'édition 2004.

Le Cid-femmes et le Service à l'Egalité des Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette tiennent à remercier les responsables dans les entreprises et institutions et dans les écoles pour leur engagement exemplaire qui permet aux élèves de nouer contact avec le monde du travail, de combler une lacune importante et de mieux préparer leur avenir professionnel.

### Succès transfrontalier

Suite aux contacts noués depuis 2003, le Girls' Day 2005 a proposé des activités transfrontalières. Ainsi, une dizaine d'élèves du Luxembourg passent le Girls' Day à Trèves. Une délégation bien plus nombreuse de 60 filles de la région Trèves et du Landkreis Merzig-Wadern (Saarland) profite des offres au Luxembourg. Le Cid-femmes et le Verbundsystem Arbeitsmarktintegration Trier ont mis sur pieds un programme spécifique dit «européen», comprenant une visite de l'Office des publications de l'UE ainsi que du Parlement européen, où des députés européens répondent aux questions des élèves.

Dans bon nombre d'autres entreprises et institutions, les filles des deux côtés de la frontière ont l'occasion de faire connaissance et d'avoir un échange au sujet de l'avenir professionnel des jeunes femmes.

Sur le site web [www.girls-day.lu](http://www.girls-day.lu), le livre d'or attend les commentaires et suggestions à propos du Girls' Day 2005. Dès ce soir, un album de photos visualisera les expériences de la journée.

A partir de la semaine prochaine, les organisatrices débute une évaluation approfondie de ce Girls' Day 2005 et vont envoyer des questionnaires aux élèves, entreprises et écoles.

### Diversification des choix et orientation professionnelle

Le Girls' Day s'établit de plus en plus dans le paysage de l'orientation professionnelle au Luxembourg. L'activité permet aux élèves de l'enseignement secondaire de faire connaissance avec le monde du travail et de profiter des expériences faites pour préparer au mieux leur avenir professionnel, notamment en dehors des sentiers battus. Il s'agit de sensibiliser les jeunes filles à considérer des domaines souvent négligés par les femmes, comme l'artisanat technique, les technologies, la recherche mais aussi les carrières à responsabilité.

En 2005 et 2006, le Girls' Day est réalisé avec le soutien du Fonds social européen, du ministère de l'Egalité des Chances et du ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

Le Girls' Day est soutenu par les syndicats OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL et FGFC, par la Chambre de Travail qui a réalisé cette année une brochure sur le Girls' Day en collaboration avec le Cid-femmes et le Service à l'Egalité des Chances d'Esch-sur-Alzette et par la Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg.

#### Pour plus d'informations :

- ♦ Christa Brömmel : Cid-femmes, tél. 24 10 95-43, [politique@cid-femmes.lu](mailto:politique@cid-femmes.lu)
- ♦ Nicole Jemming : Service à l'Egalité des Chances d'Esch-sur-Alzette, tél. 54 73 83 592, [nicole.jemming@villeesch.lu](mailto:nicole.jemming@villeesch.lu)
- ♦ [www.girls-day.lu](http://www.girls-day.lu)



# LE MOT MYSTÉRIEUX

PÉRIODIQUE	▼	ÉGLISE	▼	ZÉRO	▼	TOMBÉE	▼	AMOUREUX DE L'ART
VIGNE SAUVAGE		ÉTANG	▼	RÉSONNANT	▼	FUREUR	▼	
	▶		7					
DOUAMERS	▶							
QUANTITÉ D'OR FIN							2	
	▶		5		FILET	▶		
MAGISTRAT GREC	▶				DOUBLE RÉGLE			
MESURE À PÉKIN							10	FAIRE GONFLER
	▶	IMMOBILE	▶					▼
		CONTRARIER						
CONTESTÂT	▶	▼			DÉTINT	▶		
MARTEAU					FROMAGE CORSE			
	▶		9					
POMME	HABITE	▶						FAUX MARBRE
	ENCLOS POUR BÉBÉ							
	▼			DÉSIRS	▶			
				DEMI-MOUCHE				
S'ATTACHAIT (S'...)	▶	4						
VILLE DE CALIFORNIE								
	▶			1				
ESCARPEMENT ROCHEUX	▶							
					ARME	▶		
								8

**A gagner:**

- 1<sup>er</sup> prix : 1 barbecue électrique
- 2<sup>e</sup> prix : 1 réveil matin

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 juin 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/44 © HACHEL INT

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

8

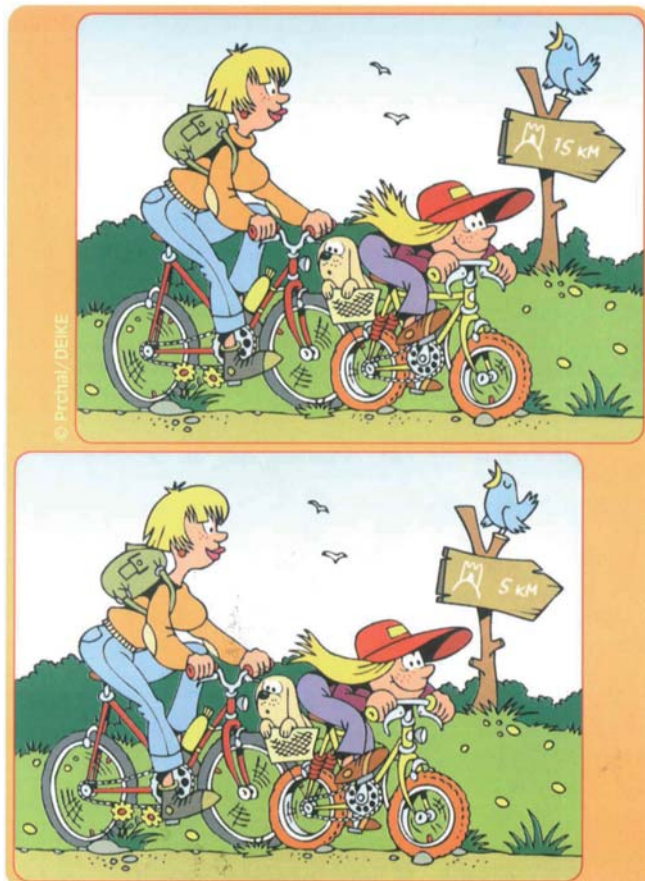
ERREURS  
FEHLER  
DIFFERENCES  
DIFERENCIAS

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?



04/2005 - Solution : EMPOIGNADE

**Morceau Reinald (B), 1<sup>er</sup> prix**  
**Meyer Camille (F), 2<sup>e</sup> prix**

# KREUZWORTRÄTSEL

ugs.: vorbel sein	Teil der Auto-werkstatt			Flug-zeug-start	ital. Geigen-bauer-familie		Ange-stellte		Halbton über g	asiati-sche Groß-katze		ein Schnell-zug (Abk.)
5					denkbar							
Ein-zeller	eine Renten-kasse (Abk.)		1		kleinste Teile der Wortbe-deutung		Turner-abel-lung					ändern
Saug-wurm				kräftiger Schubs		9			hoher kath. Würden-träger		Arktis-vogel	
alberner Streich	Auf-hebens machen (ugs.)						sport-licher Wett-kämpfer		Plunder, Krempel			
				Tränen-ver-gießen			Schutz-patronin der Mütter				Techni-ker (Abk.)	
offizielle An-sprüche	Sitten-lehre	großes Streich-instrument		Teil eines Erdteils						7		
					Titelfigur Frens-sens („Jörn ...“)		4		Stadt im Westen Nevadas (USA)			Geistes-blitz
wasch-aktive Substanz						chem. Element, Nicht-metall		streng				
		2		Initialen der Nannini		zittern					Abk.: Buß-geld-liste	
nadel-artiges Werk-zeug			Auk-tions-preis				3	Geburts-narbe		6		
erfah-rener Profi	8							beab-sichtigen				

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Die Buchstaben der Felder 1 bis 9 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. Juni 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



04/2005 Lösung Kreuzworträtsel: LESEBRILLE

**Prange Jacques, Mensdorf**  
**Schleck Paul, Eischen**

**1. Preis**  
**2. Preis**

## PERMANENCES RÉGIONALES

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

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

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

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

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

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

**RODANGE - L-4818 - 72, av. Dr Gaasch**  
Tél.: 50 73 86 - Fax: 50 44 81 - [regionale.rodange@ogb-l.lu](mailto:regionale.rodange@ogb-l.lu)  
Responsables : Yvon Moinet, Gérard Müller  
Mardi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs  
Mercredi : 9.00 - 12.00 hrs

**WILTZ - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70**  
Responsable : Frank Arndt  
Jeudi : 14.00 - 17.00 hrs

## PERMANENCES LOCALES

**BASCHARAGE - 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](mailto:acal@ogb-l.lu)

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

 **CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES**  
**EURES PED**

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



 **SYNDICAT BÂTIMENT - PERMANENCIAS "CONSTRUÇÃO"**

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

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

## FRONTALIERS

### **FRONTALIERS FRANÇAIS**

**Audun-le-Tiche - F-57390 - 64, rue Maréchal Foch - BP 41**  
Tél.: (+33) (0)3 82 50 32 50 - Fax: (+33) (0)3 82 50 32 53  
[ogbl@wanadoo.fr](mailto:ogbl@wanadoo.fr)  
Mardi : 14.00 - 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<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

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

### **DEUTSCHE GRENZGÄNGER**

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