



aktuel

Monatszeitschrift des OGB-L - Juni 2005 - N° 6



**Conflits
sociaux**



Conférence de presse sur les lignes directrices intégrées (page 7)

Sommaire

Inhalt

3



Editorial

Quo vadis Europa?

6



Tagung der OGB♦L-Exekutive

Klare Aussagen gegen Sozialabbau

7



Lignes directrices intégrées

Pour un changement de cap

13



Neue Vorschläge zur Arbeitszeitrichtlinie

"Opt-out" muss abgeschafft werden

17



Journée mondiale contre le travail des enfants

Eradiquer le travail des enfants dans les mines et carrières

25



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. manifestation du secteur bâtiment,
Domaine thermal, ...)

31



Steuerrecht

Die Besteuerung der deutsch-luxemburgischen
Lkw-Fahrer

39



Assemblée générale du Département des Immigrés

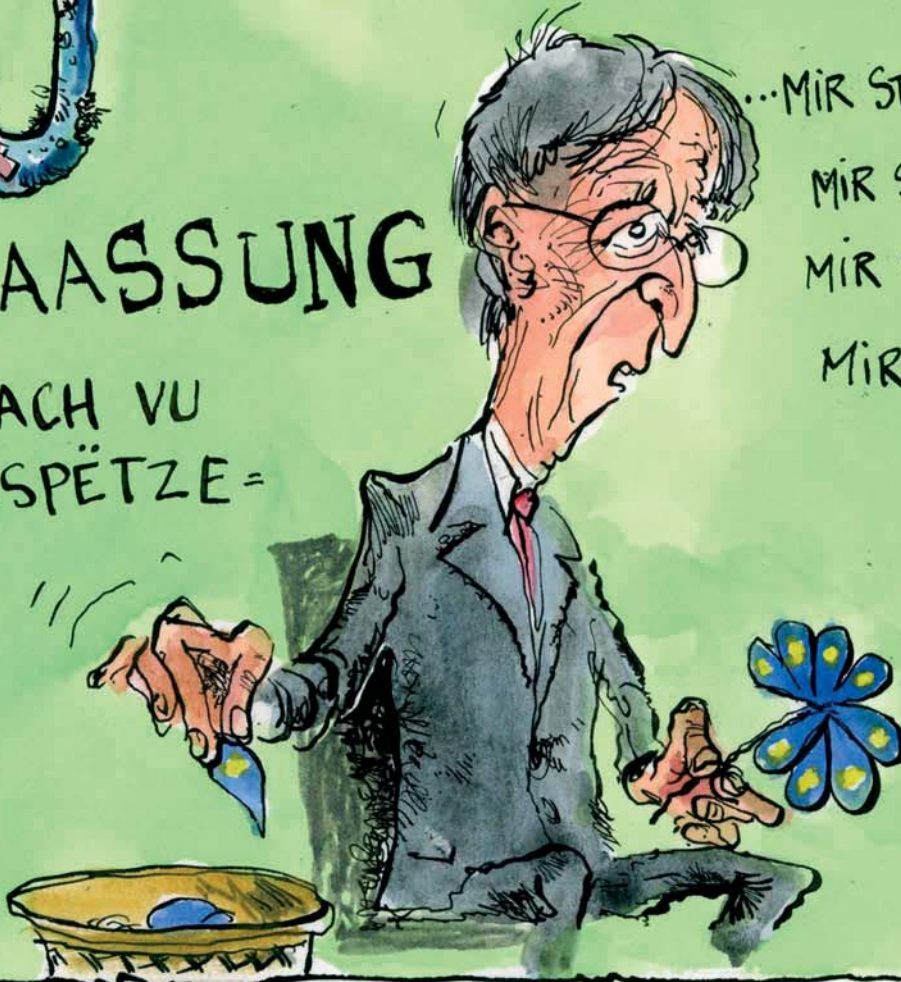
Le travail augmente, les salaires se dégradent

EU

VERFASSUNG

ENG SAACH VU
FANGERSPÉTZE-
GEFILL

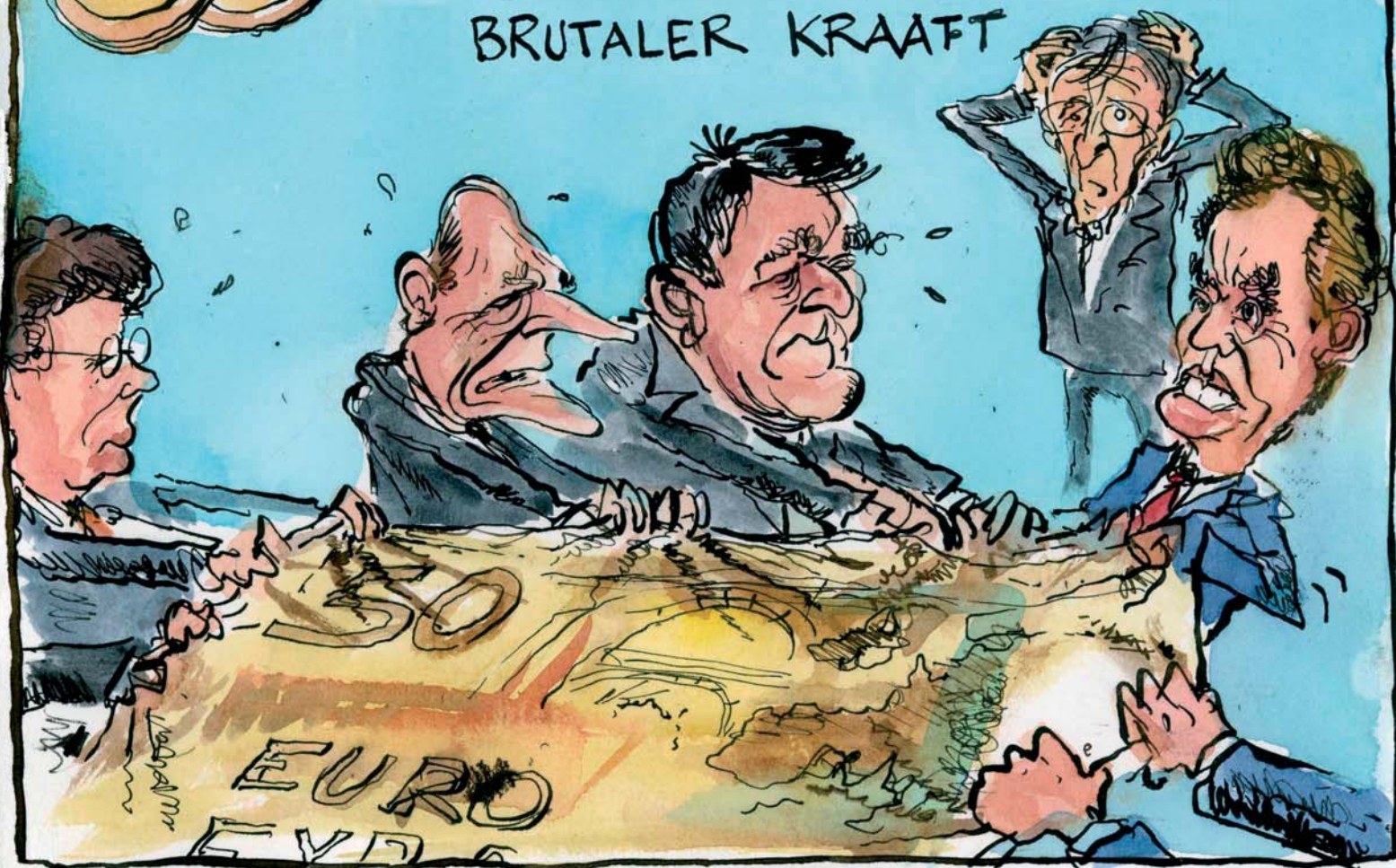
...MIR STÈMMEN OF
MIR STÈMME NET OF
MIR STÈMME NET OF
MIR STÈMME NET OF
MIR STÈMMEN OF..



AL NEIDER

EU

FINANZEN: ENG SAACH VU BRUTALER KRAAFT



W. G. M.

Quo vadis Europa?

Die Resultate der Referenden in Frankreich und in den Niederlanden zur geplanten EU-Verfassung haben die EU in eine politische Krise gestürzt. Nachdem dann auch Großbritannien den Ratifizierungsprozess stoppte, weil Tony Blair wusste, dass nach dem Nein Frankreichs und Hollands kaum eine Chance für ein Ja im geplanten Referendum in Großbritannien bestand, war es vernünftig vorzuschlagen eine Pause im Ratifizierungsprozess einzulegen und diese Auszeit zu nutzen, um eine Zukunftsdebatte über die Europäische Union zu führen.

Die heftigen Diskussionen in allen Ländern der Union, auch in Luxemburg zeigen, dass diese Debatte über die Zukunft der Union notwendig ist, ja verlangt wird. Dies ist umso wichtiger, als es nunmehr ziemlich unwahrscheinlich ist, dass der Verfassungsvertrag je in der vorliegenden Form in Kraft treten wird. Wir brauchen aber eine Verbesserung der institutionellen Mechanismen der EU, damit die erweiterte Union funktionsfähig bleibt. Wir brauchen ein Mehr an Demokratie und Transparenz in der EU, dies bedeutet mehr Rechte und Einfluss für das Europaparlament und mehr Initiativrechte für die Bürger Europas. Es gilt ebenfalls endlich in den Europäischen Verträgen ein Gegengewicht zu der vorherrschenden rein wirtschaftlichen Orientierung zu schaffen. Die EU muss mehr sein als ein großer freier Markt. Die EU braucht eine politische und eine soziale Dimension.

Der Verfassungsvertrag war ein Versuch Antworten auf diese Fragen zu geben. Deshalb hat der OGB♦L sich wie die überwiegende Mehrzahl der europäi-

schen Gewerkschaften für den Verfassungsvertrag ausgesprochen. Der OGB♦L hat aber ebenfalls die Mängel des Verfassungsvertrages aufgezeigt und darauf hingewiesen, dass die Menschen in Europa nicht nur über einen langatmigen Verfassungsvertrag abstimmen werden, sondern sich zur konkreten Politik äußern. Und die wenigsten Menschen in Europa wollen eine Bolkesteindirektive, eine Arbeitszeitdirektive, die nicht einmal die 48-Stundenwoche garantiert, ganz zu schweigen von der 40-Stundenwoche. Die Liste der sozialen Verfehlungen in der europäischen Politik könnte fortgesetzt werden.

Unter den Menschen, die den Verfassungsvertrag ablehnen sind nur wenige, die gegen die europäische Union sind. Die meisten wollen eine besser funktionierende Union, eine demokratischere und sozialere Union. Sie wollen vor allem eine europäische Politik, die jedem eine Arbeit bietet, die soziale Sicherheit garantiert und nicht abbaut, die soziale Gerechtigkeit gewährleistet und jedem einen gerechten Anteil am gesellschaftlich geschaffenen Reichtum garantiert, die den Schutz der Gesundheit und der Umwelt vor die Profitinteressen stellt, die dem Allgemeinwohl Vorrang gibt. Und auch die meisten Menschen, die Ja zum Vertrag sagen, wollen dies.

Vor allem aber wollen die Menschen wissen, wohin die Reise führen soll!



Jean-Claude Reding
Präsident, président

Quo vadis Europe ?

Les résultats des référendums sur le projet de Traité constitutionnel en France et aux Pays-Bas ont plongé l'Europe dans une crise politique. Après que la Grande-Bretagne avait pris la décision d'arrêter elle aussi le procès de ratification - Tony Blair sachant très bien que les chances pour un Oui au référendum prévu en Grande-Bretagne s'éclipsaient à vue d'œil après le Non français et néerlandais - il était raisonnable de proposer une pause dans le procès de ratification et de profiter de l'interruption pour mener un débat d'avenir sur l'Union européenne.

Les discussions animées dans tous les pays de l'Union européenne, et également au Luxembourg, montrent que ce débat sur l'avenir de l'Union européenne est absolument nécessaire voire même qu'il est attendu. Ceci est d'autant plus important, qu'il est peu probable que le Traité constitutionnel entrera en vigueur sous sa forme actuelle. Nous avons cependant besoin d'une amélioration des mécanismes institutionnels de l'UE pour que l'Union élargie reste fonctionnelle. Il nous faut également plus de démocratie et de transparence dans l'UE, ce qui équivaut à plus d'influence pour le Parlement européen et plus de droits d'initiative pour les citoyens européens. Finalement, il importe de créer dans les traités européens enfin un contrepoids à l'orientation purement économique. L'UE doit être plus qu'un grand marché libéral. L'UE a besoin d'une forte dimension politique et sociale.

Le projet de Traité constitutionnel peut être considéré comme un essai de fournir des réponses à toutes ces questions. Voilà pourquoi l'OGB♦L, comme d'ailleurs la majorité des syndicats européens, s'est

prononcé en faveur du Traité. Mais l'OGB♦L a également relevé les imperfections du Traité et a souligné que les citoyens ne voteraient pas seulement pour ou contre un traité indigeste, mais qu'ils s'exprimeraient également sur la politique concrète. Et très peu de gens veulent une directive Bolkestein ou une directive sur le temps de travail, qui ne garantit même pas la semaine de 48 heures, sans parler des 40 heures. Et la liste des manquements sociaux dans la politique européenne pourrait être continuée.

Parmi les gens qui refusent le Traité constitutionnel, il y a en peu qui sont contre l'Union européenne. La plupart d'entre eux veulent une Union qui fonctionne mieux, une Union plus démocratique et plus sociale. Ils veulent surtout une Union qui offre du travail à chacun, qui garantit la sécurité sociale au lieu de la démanteler, qui assure l'équité sociale et la participation équitable aux richesses créées, qui place la protection de la santé et de l'environnement au-delà des intérêts économiques et qui privilège le bien-être de tous. La plupart des adhérents du Oui veulent également tout ceci.

Mais avant tout, les citoyens veulent savoir où mène le voyage !

Tagung der OGB♦L-Exekutive

Klare Aussagen gegen Sozialabbau und für zukunftsorientierte Reformen und sozialen Fortschritt sind gefordert!

Anlässlich ihrer Sitzung vom 30. Mai nahm die OGB♦L-Exekutive Stellung zu aktuellen Problemen, analysierte die wirtschaftliche Lage des Landes und stellte in diesem Zusammenhang die mit der Arbeiter- und Privatbeamtenkammer ausgearbeitete gewerkschaftliche Stellungnahme betreffend die integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung vor.

Die Menschen wollen ein soziales Europa !

Angesichts des negativen Ausgangs des französischen Referendums zur EU-Verfassung, betonte die OGB♦L Exekutive, dass sie diesen Entscheid nicht als positiv einstufen kann und weiterhin an ihrem Ja zur EU-Verfassung festhält. Wichtig ist aber, dass die politisch Verantwortlichen in Europa und in den Mitgliedsstaaten schnell die richtigen Schlussfolgerungen aus dem französischen Referendum ziehen. Die französischen Wähler haben nicht gegen Europa gestimmt, sondern für eine Sozial- und Wirtschaftspolitik, die auf sozialer Gerechtigkeit aufbaut und die den Menschen andere Zukunftsperspektiven als die Angst vor der Arbeitslosigkeit und der sozialen Ausgrenzung bietet und dies in Frankreich und in der europäischen Union. Für Luxemburg sollte der Ausgang des französischen Referendums eine eindringliche Warnung sein. Um hierzulande ein ähnliches Debakel zu verhindern, muss die Luxemburger Politik rasch konkrete Antworten auf sozialpolitische Fragen geben und klare Aussagen im Sinne der Beschäftigten über Index, Krankenversicherung sowie soziale Absicherung machen. Auch gilt es für die Entscheidungsträger genau zu definieren, welche Politik hinsichtlich des sozialen Fortschritts in Europa getätigt werden muss.

Die Bauarbeiter haben Recht auf einen guten Kollektivvertrag

Betreffend die Lage im Bausektor wiederholt die OGB♦L-Exekutive ihre dringliche Forderung nach einem schnellen Abschluss sämtlicher Verhandlungen der Kollektivverträge. Gelegentlich der Protestmanifestation am vergangenen Samstag in der Hauptstadt zeigte sich auf eindrucksvolle Weise die Verdrossenheit, aber auch die Entschlossenheit der Beschäftigten, die nicht mehr gewillt sind die Verzögerungen seitens des Patronats einfach so hinzunehmen. Nach wie vor streben sie eine zügige Lösung über den Verhandlungsweg an und verlangen nichts weiter als eine gerechte Anpassung der Löhne sowie die Anerkennung der Weiterbildung.

In Zukunftsreformen investieren!

In ihrer Analyse der wirtschaftlichen Lage des Großherzogtums unterstreicht die OGB♦L-Exekutive abermals, dass angesichts der statistischen Werte, kein Grund zum Zweckpessimismus besteht. Das Wirtschaftswachstum betrug im vergangenen Jahr 4%, die Produktivität hat sich insgesamt verbessert und die Lage der Staatsfinanzen mit einem erwähnenswerten Überschuss ist mehr als gesund. Daraus lässt sich schließen, dass eine kontinuierliche Lohnpolitik sowie eine gute Sozialpolitik der wirtschaftlichen Entwicklung nicht schaden. Deshalb erneuert der OGB♦L seine Forderung unverzüglich in wichtige Zukunftsreformen zu investieren, dies ohne irgendwelchen Sozialabbau zu betreiben.

Vorrang für die Sicherheit!

Großes Entsetzen äußerte die OGL-Exekutive angesichts der zahlreichen rezenten Arbeitsunfälle und verlangt von allen Beteiligten endlich Nägel mit Köpfen zu machen, um eine effiziente Verhütung zu gewährleisten! Wie der OGB♦L bereits in seinen Anmerkungen zum Fontagné-Bericht mahnte, darf Kompetitivität nicht auf Kosten der Sicherheit am Arbeitsplatz angestrebt werden.



Pour un changement de cap

Les syndicats proposent leurs alternatives et demandent une réorientation des lignes directrices intégrées européennes pour la croissance et l'emploi

Pour relancer la stratégie de Lisbonne, initiée en 2000 pour faire de l'UE l'économie la plus compétitive du monde jusqu'en 2010, la Commission a présenté un nouveau projet de 23 lignes directrices intégrées européennes pour les années 2005-2008 recentrées sur la croissance et l'emploi (ces deux derniers volets avaient été traités séparément auparavant). Les syndicats OGB♦L et LCGB les ont analysées pour émettre en collaboration avec la Chambre des Employés privés et la Chambre de Travail une prise de position commune.

Critiques et propositions

Les syndicats n'ont pu que constater l'échec des premières cinq années de la stratégie de Lisbonne. Ils craignent que les recettes du passé, rabâchées dans les nouvelles lignes, ne permettent aucunement une relance de la croissance et de l'emploi.

Ainsi, l'OGB♦L regrette tout d'abord qu'aucune analyse de l'échec de la stratégie de Lisbonne n'ait été effectuée et que par conséquent aucune conclusion n'en ait été tirée.

L'OGB♦L formule une première critique quant à la forme et à la procédure. Le projet aurait exigé au préalable un

large débat public avec la participation des gouvernements, des Parlements nationaux, des partenaires sociaux et de la société civile.

Quant au fond, il faut retenir que les syndicats critiquent e. a. que la qualité et la sécurité de l'emploi ne priment pas, que les délocalisations et les restructurations n'aient pas été thématiques et qu'aucune priorité n'ait été donnée à l'éducation et la formation continue.

Conclusion donc : comme les lignes directrices intégrées auront une influence considérable au niveau européen et une répercussion non négligeable sur la politique budgétaire, économique et sociale de notre pays - elles devront servir à préparer le plan national en faveur de l'emploi - l'OGB♦L a recommandé à la Présidence luxembourgeoise d'opter pour une réorientation fondamentale lors du Conseil des ministres Ecofin.

Pour lire les commentaires sur les 23 lignes directrices veuillez consulter le site internet www.ogbl.lu rubrique actualités.



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 (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB et les partis politiques, une délégation syndicale a rencontré aujourd'hui le groupe parlementaire socialiste LSAP. 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.

Élément-clé de l'Europe sociale

Ensemble avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL), le LCGB et le LSAP sont d'avis que la directive sur le temps de travail constitue un élément-clé de l'Europe sociale. « La proposition de révision de la directive élaborée par la Commission européenne ne va malheureusement pas dans le bon sens », constate John Castegnaro du LSAP. Il faut absolument remanier le texte de manière à mieux protéger les travailleurs au travail, leur sécurité et leur santé. Le texte de la Commission promeut la flexibilité au seul bénéfice des entreprises, sans se soucier de la sécurité et de la qualité de vie des travailleurs. Les représentants syndicaux ont fait valoir que les longues heures de travail n'augmentent pas la productivité, bien au contraire. Des recherches scientifiques ont montré que les pays dans lesquels la durée hebdomadaire de travail est la plus courte ont les meilleurs taux de productivité. Par ailleurs,

l'allongement de la durée de travail ne résoudra pas le problème du chômage et n'améliorera pas la compétitivité de l'économie européenne.

Les amendements votés par le Parlement européen vont dans le bon sens

L'espoir est venu de la part du Parlement européen qui a voté lors de son assemblée plénière du 11 mai 2005 à une large majorité une série d'amendements qui eux vont dans le bon sens, c-à-d dans le sens de la confirmation du modèle social européen. Le LSAP, la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et le LCGB demandent à la Présidence luxembourgeoise de courageusement soutenir au sein du Conseil les amendements adoptés par le Parlement européen. Il faut en finir avec les dérogations aux mesures de protection des travailleurs, dont celle permettant l'option individuelle de travailler plus que le maximum hebdomadaire prévu par la législation européenne en vigueur. Et il faut veiller à ce que la politique européenne soit cohérente avec le traité actuel et futur ainsi qu'avec la jurisprudence européenne. Le LSAP soutiendra les démarches des syndicats en faveur d'un remaniement profond de la proposition de directive. Les deux parties demandent à ce que le Conseil européen et la Commission respectent et suivent le vote démocratique du Parlement européen.

À la défense des syndicats biélorusses indépendants

Lettre ouverte à Jean Asselborn, ministre des Affaires étrangères et de l'Immigration, président du Conseil de l'Union européenne

Dans sa lettre du 10 juin 2005, le Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB a attiré l'attention du ministre sur la situation des droits syndicaux en Biélorussie, et notamment sur la dégradation violente de ces droits depuis l'année 2003. Un récent projet de loi restreint sérieusement les droits des syndicats et des travailleurs. Les mesures proposées vont à l'encontre de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative à la liberté syndicale. Ladite convention stipule notamment qu'un syndicat peut être créé dès qu'il regroupe 20 membres. Or, le gouvernement biélorusse veut faire grimper ce

chiffre à 7000 ! Alors que la Biélorussie a ratifié la convention en question en 1956, elle ignore toutes les recommandations de l'OIT visant à mettre un terme aux infractions à répétition dans ce domaine.

Plus d'informations sur le site Internet www.secec.lu

Le SEW/OGB♦L rencontre la ministre de l'Éducation nationale, Mady Delvaux-Stehres

Le 31 mai 2005, le SEW/OGB♦L, représenté par Monique Adam, présidente, Patrick Arendt, membre de la direction syndicale et Sonja Delli Zotti, assistante, a rencontré Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, accompagnée de ses collaborateurs Siggy Koenig, Francis Jeitz et Michel Lanners, au sujet de la formation des institutrices et des instituteurs.

Madame la ministre partage l'avis du SEW/OGB♦L qui exige une formation supérieure à un bachelor pour les instituteurs et les institutrices. La formation des enseignants ayant un impact décisif sur les performances de l'école, il serait dangereux pour l'avenir du pays de ne pas saisir l'occasion pour relever le niveau de qualification des instituteurs. Un bachelor professionnalisant de 180 ECTS,

ne permettra certainement pas de répondre aux exigences définies par le ministère de l'Éducation nationale dans le profil professionnel du futur instituteur.

Il est regrettable que l'Université ne se soit pas encore prononcée clairement à ce sujet. Un second point à clarifier est le nombre d'étudiants qui seront admis à la formation. Un recrutement inférieur à celui des années précédentes cadrerait mal avec une politique qui vise à enrayer la pénurie en personnel enseignant qualifié.

Vu que la nouvelle formation devra débiter à la prochaine rentrée scolaire, Madame la ministre interviendra auprès des responsables de l'Université en faveur d'une formation des instituteurs correspondant au profil établi et répondant aux besoins de l'école luxembourgeoise.

SEW/OGB♦L

Le stage pédagogique au centre d'une entrevue avec la Ministre de l'Éducation nationale

Une délégation du SEW/OGB♦L, composée de Guy Foetz, vice-président, Chantal Serres, membre de la direction syndicale et Sonja Delli Zotti, assistante, a rencontré le 2 juin 2005 Madame Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, entourée de ses collaborateurs MM. Koenig, Barthelemy et Hansen.

Cet échange de vues a eu lieu suite à la demande du SEW/OGB♦L d'exposer ses préoccupations concernant le stage des enseignant-e-s de l'enseignement postprimaire, le régime spécial des vacances scolaires de l'Institut d'Études Éducatives et Sociales ainsi que le projet de règlement sur l'évaluation et la promotion des élèves de l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Le SEW/OGB♦L demande aux responsables du ministère de préparer à l'adresse du Département de formation pédagogique de l'UDL un nouveau cahier des charges sur les modalités du stage pédagogique et d'y définir plus clairement les objectifs à moyen et long terme. En outre, il est impératif de faire concorder les objectifs et critères du stage avec ceux de la période probatoire (examen pratique) et, surtout, d'y préparer les jurys. Madame la ministre a informé les représentant-e-s du SEW qu'un questionnaire sera adressé prochainement aux enseignant-e-s issu-e-s des promotions passées du stage leur permettant d'exprimer leurs expériences et réflexions.

Par la suite, le SEW a soulevé une fois de plus le problème du non-respect des congés des chargé-e-s de cours de l'I.E.E.S. et il a demandé qu'il soit mis fin à ce régime d'exception injustifié.

Quant aux nouveaux critères de promotion de l'enseignement secondaire technique, le SEW a réexprimé entre autres sa vive crainte qu'une remédiation ne puisse être garantie que si les moyens nécessaires seront accordés au lycées, notamment en personnel. Le SEW se demande également comment les lycées pourront organiser les 10^{es} de « transition » prévues par le texte. A quoi bon faciliter l'accès aux différentes formations si la formation est tellement difficile que bon nombre d'élèves n'ont aucune chance de réussir, probablement pas plus après avoir fait une 10^e de transition. Dans ce contexte, le SEW a demandé s'il n'était pas plus judicieux de prévoir carrément une 10^e de consolidation, comme cela existe en classe de 4^e de l'enseignement secondaire et de n'orienter les élèves qu'après la 10^e.

Finalement, le SEW a insisté sur la nécessité de reclasser les maîtres de cours spéciaux dans le grade E5 puisque les personnes concernées ont fait des études universitaires de 3 ans, suivies d'un stage pédagogique.

Ne perdons pas de vue les vrais enjeux de l'Education nationale

Les polémiques autour des devoirs à domicile illustrent une fois de plus notre incapacité à cerner les vrais enjeux d'une réforme de notre système scolaire. Les recommandations de la circulaire de printemps ne diffèrent en fait que légèrement de celles qui étaient énoncées par les ministres précédents mais il est évident que le discours de Madame Delvaux tranche sur celui de Madame Bresser qui prônait l'effort et la responsabilisation des parents. Ceux qui misent encore sur la capacité de l'école d'assurer l'égalité des chances sont évidemment plus enclin à approuver Madame Delvaux-Stehres quand elle confie une responsabilité accrue à l'école et ceux qui travaillent dans des milieux socio-culturels plutôt défavorisés savent qu'ils ne peuvent de toute façon pas compter sur les devoirs à domicile pour améliorer les compétences de leurs élèves.

Mais tous ceux qui sont sur le terrain savent que (toutes) ces recommandations bien intentionnées ne nous rapprocheront nullement de l'égalité des chances pour tous les élèves. Nous continuerons à avoir des élèves fortement motivés dotés d'une ouverture d'esprit, d'une capacité de concentration et d'une volonté de réussite à toute épreuve et d'autres branchés sur la consommation avec une attention fluctuante avec des difficultés d'acquiescer une autonomie de travail même pour des tâches peu complexes.

Leur donner des chances tant soit peu équivalentes ou simplement leur faire acquiescer les compétences citoyennes ainsi que la qualification professionnelle leur permettant de vivre dignement dans nos sociétés complexes est déjà toute une affaire avec ou sans devoirs à domicile. La question qui se pose c'est: quels moyens accordons-nous à l'école pour mener à bien les missions que nous lui conférons officiellement?

Dans ce contexte, deux dossiers demandent des prises de positions claires.

Le premier concerne la formation des instituteurs et institutrices qui assurent la formation de base de notre jeu-

nesse. Quitter le contexte des méthodologies de différentes disciplines pour développer des stratégies d'apprentissage avec des élèves provenant de contextes socio-culturels extrêmement hétérogènes n'est pas une mince affaire. Pour mener à bien cette tâche titanesque, la nouvelle Université a besoin de ressources humaines et d'une durée d'études plus importante pour la formation des instituteurs et institutrices qu'actuellement. Rarement une catégorie professionnelle n'aura tant critiqué ses études que les instituteurs et institutrices.

On nous a même souvent fait remarquer que nous ferions mieux de nous taire, car cette critique ne nous avancerait pas dans la grille des traitements où les 3 années d'études supérieures n'ont jamais été pris en compte.

Néanmoins aujourd'hui, la prolongation des études semble justement impossible à cause de la grille des traitements.

Ceux qui comprennent encore quoi que ce soit à cette impasse doivent quand même se dire qu'ils sont fous ces luxembourgeois qui veulent faire apprendre à leurs enfants un nombre plus important de langues que dans n'importe quel autre pays tout en formant leurs instituteurs au niveau le plus bas en Europe.

La deuxième réforme qui doit absolument être menée à bien est celle de la loi scolaire de 1912. Il faudra tenir compte dans cette loi des changements de société, donner à l'école les moyens de répondre aux besoins fort divers de ses élèves et mettre en place des comités de cogestion pour permettre une gestion plus efficace des écoles.

Ce sont là deux sujets autrement importants pour le système scolaire luxembourgeois et ils demandent de prendre des décisions politiques courageuses.

Monique Adam



Nordstrecke erneut gefährdet

Kundgebung in Ulflingen

25 Jahre nach der großen Demonstration zur Rettung der Nordstrecke vom 8. Juni 1980 in Ulflingen, organisierte der Landesverband am selben Ort erneut eine Kundgebung. Eingeladen wurden, wie bereits vor 25 Jahren, die anderen CGT-L Gewerkschaften FLTL und OGB♦L, vertreten durch eine Delegation der Regionale Norden des OGB♦L, sowie die belgischen Kollegen von der CGFP. Damals demonstrierten rund 6000 Personen für den Erhalt, die Modernisierung und die Elektrifizierung der Nordstrecke. 25 Jahre später setzen sich die Gewerkschaften für den Erhalt des internationalen Charakters der Zugverbindungen Luxemburg-Lüttich ein. Die Strecke soll als Verbindung zwischen dem TGV Est und dem TGV Nord (Thalys) dienen. Die Gewerkschaften befürchten, dass im Zuge der Rationalisierungspläne der SNCB die Zuglinie Luxemburg-Lüttich vernachlässigt wird. Die belgische Bahngesellschaft setzt vor allem auf Strecken mit hohem Passagieraufkommen. Spekulationen weisen aber darauf hin, dass die internationale Strecke Luxemburg-Lüttich auf belgischer Seite eher eine Degradierung zu einer Nebenlinie erfahren soll. Zudem sei bemerkt, dass die Rationalisierungspolitik der CFL die Nordstrecke nicht attraktiver machen wird.

Bei der anschließenden Kundgebung vor gut 350 Demonstranten, die nach einem Umzug durch die Straßen von Ulflingen, angeführt von der Musikgesellschaft des

Landesverbandes, im Kulturzentrum eintrafen, wurde die Regierung von den verschiedenen Rednern aufgefordert, die Linie Luxemburg-Lüttich mit den belgischen Regierungsvertretern durch zu diskutieren, und an das Versprechen der SNCB von vor 25 Jahren erinnert, diese Linie als internationale Strecke zu erhalten. Des Weiteren ging der Aufruf an die Regierung, weiter in den öffentlichen Transport des Nordens zu investieren, was angesichts einer Verdoppelung der CO₂-Werte in den letzten 15 Jahren dringend notwendig wäre.

Die Fahrplangestaltung im Norden des Landes lässt immer noch zu wünschen übrig. Als Beispiel kann die Zugverbindung Wiltz-Kautenbach dienen, wo bis jetzt versäumt wurde den Fahrplan so umzuändern, dass eine direkte Verbindung zu den Schnellzügen Richtung Luxemburg oder Gouvy bestünde.

Abschließend ging Transportminister Lucien Lux auf die Problematik ein und versicherte, dass die Regierung alles unternehmen werde sowohl aus nationaler wie internationaler Sicht, um die Vorschläge der Kundgebung zu unterstützen. Es werde im nächsten Jahr eine Konferenz mit sämtlichen Transportministern der Anliegerländer stattfinden, wo er die Problematik der Strecke Luxemburg-Lüttich zum Thema machen werde.

OGB♦L Regionale Norden



Sur invitation de Claude Turmes, député européen des Verts Visite d'une délégation de l'OGB♦L au Parlement européen à Strasbourg

Lors de leur visite en date du 8 juin, les quelque 50 participants de l'OGB♦L ont eu la possibilité de discuter de sujets d'actualité avec Claude Turmes e.a. la directive Bolkestein relative aux services dans le marché intérieur et la directive sur l'aménagement du temps de travail. Ils ont également pu suivre sur la tribune publique la séance plénière du Parlement européen, le parlement multinational le plus grand au monde qui joue un rôle extrêmement important dans le processus d'unification de l'Union Européenne.



Studienkonferenz der Rentnerabteilung des OGB♦L Die Zukunft des Gesundheitswesens

Die jährliche Studienkonferenz der Rentnerabteilung des OGB♦L fand am 25. Mai 2005 im Bildungszentrum der Arbeiterkammer in Remich statt. Rund 60 Teilnehmer aus allen Regionalen waren bei dieser Konferenz anwesend.

Auf der Tagesordnung stand, neben dem Tätigkeitsbericht und dem Kassenbericht der OGB♦L-Rentnerabteilung,

ein Aktualitätsbericht über "Die Zukunft des Gesundheitswesens", vorgetragen von René Pizzaferrri, Sozialsekretär des OGB♦L.

Nachmittags hielt der Direktor von HELP, José Luxen, einen ausführlichen Vortrag über die HELP- Aktivitäten.



Gewerkschaftskritik an neuen Vorschlägen zur Arbeitszeitrichtlinie

"Opt-out" muss abgeschafft werden

Anlässlich des Treffens der europäischen Arbeits- und Sozialminister am 2. Juni in Luxemburg, hatten die CGT-L und der LCGB/Syprolux zusammen mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden ETFG und Epsu zu einer Protestmanifestation gegen die neuen Vorschläge zur

Arbeitszeitrichtlinie aufgerufen. Die in Anlehnung an den spanischen Künstler Dalí nachgebildeten zerfließenden Uhren, die den Teilnehmern als Masken dienten, sprachen für sich: die EU-Vorschläge sind "surrealistisch".



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:

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

Lettre ouverte à François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, président du Conseil Emploi et Politique sociale

Luxembourg, le 24 mai 2005

Concerne : Révision de la Directive sur le temps de travail

Monsieur le Ministre,
Monsieur le Président du Conseil,

En vue de la réunion du Conseil européen des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale du 3 juin 2005 que vous présiderez, nous prenons la respectueuse liberté de vous écrire au sujet de la révision de la directive sur le temps de travail proposée par la Commission européenne.

D'abord, nous tenons à souligner notre satisfaction du vote du Parlement européen du 11 mai passé qui vise à profondément remanier l'approche de la Commission, même si le compromis du Parlement ne reprend pas toutes les revendications des syndicats européens, dont nous tenons à rappeler brièvement les points principaux :

- (1) Ils demandent que la période inactive du temps de garde continue à être compté comme du temps de travail, conformément à la jurisprudence européenne.
- (2) Ils demandent la suppression de l'option individuelle de travailler plus que le maximum hebdomadaire prévu par la législation européenne en vigueur.
- (3) Ils rejettent toute tentative d'extension de la période de référence qui ne soit pas négociée par les partenaires sociaux.
- (4) Ils demandent de limiter l'article 17.1.

Alors que le cadre dans lequel se situe la directive en question est celui de l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail (article 137 du Traité européen), la Commission a choisi une approche mettant gravement en cause la sécurité et le bien-être des travailleurs. Elle a proposé un texte qui promeut la flexibilisation des horaires de travail au seul bénéfice des entreprises et qui contribuerait non au renforcement de l'Europe sociale mais plutôt à son démantèlement.

Le moment et l'esprit de cette proposition de révision ne pouvaient être plus mal choisis. A la veille de l'adoption du nouveau Traité, celui dit « Constitution pour l'Europe », la Commission propose un texte qui va à l'encontre d'un article important de ce nouveau Traité, le II-91, que nous nous permettons de citer :

1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.
2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Le Parlement européen, qui partage le pouvoir décisionnel avec les Etats membres (le Conseil) dans ce domaine, visiblement plus en phase avec les réalités sociales européennes que la Commission, a notamment voté la suppression de la clause de renonciation au plafond de la durée maximale hebdomadaire de travail (l'« opt out ») par une nette majorité de 378 contre 262 voix. D'autre part, le rapport de la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen (« rapport Cercas »), compromis qui permet d'améliorer la proposition de directive, a été approuvé dans son ensemble par une majorité confortable de 345 voix, dont celles des six députés luxembourgeois, contre 264 voix. Le principe selon lequel le temps de garde est du temps de travail a été voté avec une majorité nette de 381 voix. La limitation de l'article 17.1 relatif aux catégories de travailleurs pouvant faire valoir une dérogation aux limitations-clés de la directive, dont notamment les cadres dirigeants, a été approuvée par une nette majorité.

La CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et le LCGB demandent au Conseil d'adhérer à l'ensemble des amendements votés par le Parlement européen. Le Conseil doit faire de sorte à ce que la Commission européenne prenne en compte les amendements du Parlement dans le cadre d'une modification profonde de sa proposition de directive.

Veillez croire, Monsieur le Ministre, Monsieur le Président du Conseil, en l'assurance de notre parfaite considération.

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

Confédération européenne des syndicats (CES)

Rétablir la confiance des citoyens dans le projet européen

À l'occasion de la réunion des 14 et 15 juin, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a analysé en profondeur la situation en Europe suite au double rejet du projet de traité constitutionnel de l'Union européenne (UE), français puis néerlandais.

Dirigeants politiques : « Entendez le message ! »

Si d'une part, la CES constate que dix états membres représentant plus que la moitié de la population de l'UE ont déjà ratifié le traité, elle prend acte du double non français et néerlandais. Pour la CES, ces rejets de la part de deux états membres fondateurs de l'UE représente « un coup sévère, non seulement au traité, mais aussi à la façon dont le projet européen actuel est géré ».

Lors d'un débat animé, les syndicalistes ont analysé les raisons multiples du « non » et se sont mis d'accord de citer dans une déclaration commune les éléments-clés suivants :

- ◆ crainte d'un abaissement des normes sociales ;
- ◆ politique néolibérale ;
- ◆ insécurité et précarité de l'emploi ;
- ◆ taux de chômage élevés.

Maints intervenants ont cependant mis en exergue que dans les pays du « oui » la situation sociale et de l'emploi n'est pas nécessairement meilleure que dans les pays du « non ». Les organisations syndicales qui plaident en faveur du projet de traité constitutionnel sont naturellement conscients des problèmes en Europe.

La CES met en garde les responsables politiques d'entendre le message. « Les populations exigent à juste titre une action urgente de la part des décideurs européens », peut-on lire dans la déclaration commune.

Le Comité exécutif a néanmoins réaffirmé son soutien au projet de traité constitutionnel, conformément à sa décision des 13 et 14 octobre 2004. La CES souligne que ce texte, loin d'être parfait, représente des avancées démocratiques et sociales indéniables par rapport au traité actuellement en vigueur (le traité de Nice).

La CES espère que les états membres prennent une décision sur l'avenir du processus de ratification à l'occasion du Sommet européen des 16 et 17 juin 2005. C'est la responsabilité des chefs d'état et de gouvernement de trouver des solutions sur la façon de procéder à la fois en ce qui concerne le traité constitutionnel et, en général, en ce qui concerne la réorientation de la construction européenne, construction qui doit dorénavant tenir compte des préoccupations des citoyens et travailleurs d'Europe.

Sans dimension sociale, pas d'adhésion des citoyens !

Le Conseil des ministres doit, selon la CES, reconnaître sans réserve qu'il n'existera aucune chance d'emporter un soutien populaire à l'Europe sans une économie plus performante avec une forte dimension sociale.

Il y a, pour les syndicalistes européens, « une nécessité impérieuse de restaurer la confiance dans l'Europe par la promotion d'une Europe sociale, des droits fondamentaux et de politiques macroéconomiques favorisant la croissance et l'emploi ». Ceci doit maintenant devenir visible dans les faits à court terme, notamment en ce qui concerne la libéralisation du marché des services (directive Bolkestein). Le président en exercice de l'Union européenne, Jean-Claude Juncker, avait déjà rassuré le Comité exécutif de la CES en mars 2005 que la directive relative aux services ne devrait pas conduire au dumping social. Le Commissaire social Vladimir Spidla est venu confirmer cela devant le Comité exécutif le 14 juin 2005.

Dans bien d'autres politiques, le pouvoir européen peut envoyer des signaux clairs en direction de l'opinion publique qu'il a compris le message des urnes en France et aux Pays-Bas ainsi que la grogne sociale dans d'autres États membres. Voici quelques exemples : aménagement du temps de travail, services portuaires, politique industrielle, etc

Le Comité exécutif de la CES demande une action imminente afin de répondre concrètement aux revendications des travailleurs, avec comme objectif de continuer à soutenir le projet européen et l'élargissement.

Reste à mentionner que le vice-président de la Commission européenne, Günter Verheugen, est également intervenu devant les dirigeants syndicaux européens le 14 juin et a notamment souligné en relation avec la politique économique de l'UE que celle-ci ne doit pas uniquement miser sur les forces du marché. « Sans règles sociales et écologiques, le marché est un eldorado pour les exploités abusifs („Ausbeuter“) », a-t-il déclaré.

Les autres sujets traités lors de la réunion de juin de la CES comprenaient notamment le dialogue social européen, la politique macroéconomique, les restructurations et l'emploi, les comités d'entreprise européens, le développement durable et les changements démographiques.

Le Luxembourg était représenté par Monsieur Robert Weber, président du LCGB et Monsieur Mil Lorang en tant que conseiller de la CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB.



Echange de vues au niveau européen

Une délégation scandinave en visite

Le 6 juin a eu lieu une rencontre entre l'OGB♦L et une délégation du Danemark, de la Norvège et de la Finlande composée par Anne Sophie Allarp, secrétaire internationale (Danish Social Democratic Party), Jäskeläinen, secrétaire pour les affaires européennes (The Central Organisation of Finnish Trade Union, SAK), Per Klok, consultant (Landsorganisationen Danmark), Kathrine Raadim, secrétaire internationale (Norwegian Labour Party) et Folke Sundman, conseiller du ministre finlandais des Affaires étrangères.

Parmi les questions abordées figuraient e.a. l'avenir de

l'Europe sociale après le refus du Traité constitutionnel en France et aux Pays-bas, les dangers de la directive Bolkestein sur les services et les suites à donner au projet de la directive sur le temps de travail.

Finalement la délégation scandinave s'informait sur la position de l'OGB♦L en matière de la stratégie de Lisbonne et des nouvelles lignes directrices intégrées. La délégation de l'OGB♦L était composée par Jean-Claude Reding, président, et Nico Clement, membre du Bureau exécutif.

Zusammenarbeit vertiefen

Treffen mit schwedischer Gewerkschaftsdelegation

Kürzlich empfingen OGB♦L-Präsident Jean-Claude Reding und André Roeltgen, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des OGB♦L eine Delegation der schwedischen Gewerkschaft LO unter Führung von Kent Kling. Bei einem intensiven Gedankenaustausch standen aktuelle

europäische und auch landesspezifische soziale Themen im Vordergrund. Vereinbart wurden u.a. ein engerer Erfahrungsaustausch in Sachen good-practices sowie eine verstärkte Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen.





12 juin - Journée mondiale contre le travail des enfants

Eradiquer le travail des enfants dans les mines et carrières

La journée mondiale contre le travail des enfants 2005 a mis l'accent sur un problème sévère, vu les extrêmes dangers qu'il présente - maladies chroniques, blessures, malformations vertébrales, mort - le travail des enfants dans les mines et carrières.

Dans le cadre du programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), les partenaires mondiaux et les délégations tripartites nationales ont exprimé le 10 juin 2005 au Palais des Nations à Genève, lors de la Conférence Internationale du Travail, leur engagement à collaborer avec l'Office International du Travail (OIT) afin d'éradiquer le travail infantile dans la petite exploitation de mines et de carrières d'ici à 10 ans. Officiellement intitulée « appel à l'action », cette initiative vise à retirer plus d'un million d'enfants âgés de 5 à 17 ans des mines et carrières du monde entier, où ils exercent un dur labeur dans des conditions particulièrement dangereuses. Souvent, on ne trouve ni eau potable, ni services de santé, ni école dans les régions isolées où les mines et carrières sont exploitées. En outre, dans les endroits où il est possible de trouver des écoles et des dispensaires, les enfants ne peuvent généralement pas en bénéficier en raison de leurs obligations professionnelles. Souvent ils sont amenés à participer au commerce de la drogue et de l'alcool ou à se prostituer, activités également considérées comme pires formes de travail.

Le film documentaire « The Devil's Miner » de Kief Davidson et Richard Ladkani, montré au Bureau International du Travail (BIT) a, en racontant l'histoire de Basilio Vargas, âgé de 12 lorsqu'il a commencé à travailler dans les mines d'argent de Cerro Rico en Bolivie, a donné une image claire et dramatique des horreurs que ces enfants subis-

sent de jour en jour. Basilio, qui grandit sans père, se voit forcé à travailler afin d'aider sa mère, son frère et sa sœur et lutte parallèlement pour son éducation et une vie meilleure.

Tous ces enfants travaillent parce que leurs familles sont pauvres et parce qu'ils doivent contribuer au revenu familial. Une priorité principale des syndicats doit donc rester l'amélioration des salaires, des conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs adultes et l'élimination de la discrimination sous quelque forme que ce soit pour abolir le travail des enfants, qui ne serait plus nécessaire. Il faut briser le cycle de la pauvreté pour faire disparaître le travail des enfants. Comme la pauvreté est une cause et une conséquence du travail infantile, il faut aussi lutter pour que tout enfant puisse bénéficier de son droit d'être scolarisé. L'éducation est le meilleur moyen de briser le cercle vicieux et l'élément central pour éradiquer durablement le travail des enfants. A nous d'informer et de sensibiliser un chacun et une chacune pour changer les comportements et la structure de nos sociétés.



Danièle Niele
Membre du Bureau exécutif

PROGRAMME INTERNATIONAL POUR L'ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le programme IPEC a, depuis ses débuts en 1992, pour objectif de contribuer à l'élimination progressive du travail infantile dans le monde, en mettant l'accent sur l'éradication des pires formes de travail des enfants le plus rapidement possible. Le cadre politique de IPEC est fondé sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, ainsi que sur la Convention 138 de 1973 sur l'âge minimum, abolissant le travail des enfants, et la Convention 182 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants. Par "pires formes de travail des enfants", on entend l'esclavage, le travail forcé, le trafic de stupéfiants, la servitude pour dette, l'asservissement, la prostitution, la pornographie ainsi que différentes formes de travail dangereux et d'exploitation par le travail. Les points forts du travail de IPEC sont la solidité des travaux de recherche, d'analyse et d'évaluation qui complètent ses fonctions de programme et de campagne.



250 MILLIONS D'ENFANTS AU TRAVAIL

Les statistiques précises sur le travail des enfants sont rares. L'étude menée par l'OIT, intitulée "Le travail des enfants : L'intolérable en point de mire", indique que près de 250 millions d'enfants de 5 à 14 ans travaillent à plein temps ou que le travail est leur activité secondaire. De ce nombre 61 % sont en Asie, 32 % en Afrique, 7 % en Amérique latine et au moins 5 % dans les pays industrialisés. Le travail infantile reste un problème dans plusieurs pays et fait son apparition dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale qui ont entrepris le passage à l'économie de marché.

Les données provenant de statistiques fiables indiquent dans l'ensemble un pourcentage plus élevé d'enfants au travail en milieu rural qu'en milieu urbain, commençant à travailler plus jeunes – 5, 6 ou 7 ans - et pouvant travailler un nombre de jours et d'heures plus élevés. Les fillettes sont particulièrement susceptibles de commencer à travailler plus jeunes et à se voir refuser l'accès à l'école.



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Eindeutiges Ja zur europäischen Verfassung

Nach sorgfältiger Prüfung des Verfassungstextes und nach weitgehenden Erklärungen durch Arbeitsminister Biltgen anlässlich einer Informationsversammlung ist die Arbeiterkammer der Überzeugung, dass der europäische Verfassungsvertrag im Referendum am 10. Juli ein eindeutiges „Ja“ verdient, weil demokratische und soziale Prinzipien gestärkt werden.

Mehr Demokratie für den Bürger!

Dies geschieht zum einen, indem das Europaparlament, welches ja die Bürger in der EU vertritt, mehr Mitspracherecht erhält und somit mehr Gewicht bei europäischen Entscheidungen bekommt.

Zum anderen wird die Rolle der nationalen Parlamente in der Verfassung gestärkt. Bedingt durch das Subsidiaritätsprinzip kommt es zu einer klaren Kompetenzaufteilung zwischen nationalen und europäischen Entscheidungsgremien. Ist z.B. ein nationales Parlament der Meinung, dass eine Gesetzesinitiative nicht in den Zuständigkeitsbereich der Europäischen Union fällt oder nationale Hoheiten verletzt, kann es Einspruch erheben oder über die Regierung seines Landes Einfluss nehmen.

Als eine Stärkung der Demokratie im eigentlichen Sinn wertet die Arbeiterkammer vor allem die Tatsache, dass die Bürger der EU durch ein Volksbegehren, für welches eine Million Unterschriften nötig sind, ein Initiativrecht bekommen. Dies ist ein nicht zu unterschätzendes und kaum zu ignorierendes Druckmittel auf die europäische Kommission, so die Arbeiterkammer.

Starke soziale Dimension

Weiterhin, so die AK, wird auch die soziale Dimension der EU gestärkt, indem die Marktwirtschaft von einer ganzen Reihe sozialer und ökologischer Begleitmaßnahmen flankiert wird. Im Rahmen einer nachhaltigen Politik bedeutet das, dass nicht nur rein wirtschaftlichen Aspekten Rechnung getragen wird, sondern auch dem sozialen Umfeld und der Umwelt.

Dass sozialen Aspekten in der EU durch den Verfassungsvertrag größere Bedeutung zugemessen wird und hohe Standards gesetzt werden, um soziale Schutzmaßnahmen zu gewährleisten und sozialer Ausgrenzung vorzubeugen, zeigt sich der Arbeiterkammer nach in vielen weiteren Punkten, zum Beispiel daran, dass die EU die Vollbeschäftigung anstrebt.

Besserer Sozialdialog

Im Kontext Beschäftigungswachstum ist auch die Institutionalisierung des Sozialgipfels zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Politik äußerst wichtig.

Damit wird der Dialog unter den Sozialpartnern gefördert, die zudem besser in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, was wiederum zu einer Stärkung der Sozial- und Arbeitspolitik führt.

Positiv, so die AK, ist nicht zuletzt die Verankerung der Charta der europäischen Grundrechte im neuen Vertrag.

Dies ist ein großer Fortschritt, da die Charta somit Verfassungsrang erhält.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer

<http://www.akl.lu>
Luxemburg, 31. Mai 2005



Aviation au niveau européen

Risque de dégradation de l'aménagement du temps de travail

Lors de son assemblée plénière du 10 mai 2005, la Chambre des Employés privés (CEP•L) sous la présidence de Jean-Claude Reding, a analysé la nouvelle proposition communautaire sur le temps de vol et de service et de repos applicables aux membres d'équipage et de conduite dans le domaine de l'aviation.

La Commission européenne s'est engagée dans un processus d'harmonisation des règles techniques et des procédures administratives applicables dans le domaine de la sécurité de l'aviation civile.

Dans ce contexte, il est prévu que la durée maximale du nombre d'heures de service de vol par jour se limitera à 13 heures, voire exceptionnellement à 14 heures et à 11 heures 45 minutes pour les vols nocturnes (entre 22h00 et 4h59). En outre, un temps de repos minimal de 10, respectivement de 12 heures sera obligatoire.

La CEP•L a jugé utile de s'autosaisir pour avis dudit texte communautaire dégagé par l'accord politique du 9 et 10 décembre 2004 en vue de la sauvegarde des intérêts des membres d'un groupe socio-professionnel.

La CEP•L sollicite une assise scientifique médicale du régime de l'aménagement du temps de travail dans le domaine de l'aviation au sein de l'Union européenne

Bien que la démarche de l'harmonisation et de l'uniformisation en tant que telles soient favorablement accueillies, il existe néanmoins une réelle crainte des salariés concernés au niveau de la méthode adoptée pour aboutir aux règles proposées et au niveau du contenu des normes retenues.

Le niveau de sécurité satisfaisant pouvant être mesuré scientifiquement, il y a lieu d'entériner les limites résultant de tests scientifiques de sécurité afin de prévoir davantage de garanties au niveau des conditions de



travail des membres d'équipage avant de n'entamer l'élaboration d'un quelconque cadre juridique relatif au régime d'aménagement du temps de travail de salariés travaillant dans le domaine de l'aviation.

La Chambre des Employés privés demande par conséquent à ce que les données médicales et scientifiques disponibles soient d'emblée prises en considération afin d'éviter que la sécurité aérienne ne dévie au détriment du personnel employé et finalement aussi des passagers sur base d'un compromis politique.



CALENDRIER DE FORMATION DU 2^{ieme} SEMESTRE 2005

Septembre 2005


REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5115	à partir du 15 sept.	Cours de langue luxembourgeoise
5162	15 sept. - 16 sept.	L'élargissement européen
5171	19 sept. - 20 sept.	Le syndicalisme luxembourgeois
5016	19 sept. - 20 sept.	La délégation du personnel
5113	21 sept. - 22 sept.	La conduite de réunion
5144	22 sept. - 23 sept.	La sécurité sociale au Luxembourg
5172	22 sept. - 23 sept.	Le syndicalisme européen
5141	26 sept. - 27 sept.	Le fonctionnement des institutions luxembourgeoises
5073	26 sept. - 27 sept.	La convention collective de travail
5152	28 sept. - 29 sept.	Le code du travail
5146	29. Sept. - 30. Sept.	Die Renten in Luxemburg

Octobre 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5123	3 oct. - 4 oct.	Prévenir les excès de stress
5017	3. Okt. - 4. Okt.	Die Personalvertretung
5023	6 oct.	Le comité mixte
5125	6. Okt. - 7. Okt.	Chancengleichheit im Unternehmen
5033	10 oct. - 11 oct.	Le monde syndical luxembourgeoise
5053	10 oct. - 11 oct.	Le contrat de travail
5063	12 oct. - 13 oct.	Les incapacités de travail
5117	13. Okt. - 14. Okt.	Verhandlungsführung – Vereinbarungen aushandeln
5074	17. Okt. - 18. Okt.	Der Kollektivvertrag
5114	20 oct. - 21 oct.	La rédaction de rapports et la prise de notes
5136	20. Okt. - 21. Okt.	Einführung in die Sozialkonten eines Unternehmens
5018	24 oct. - 25 oct.	La délégation du personnel
5064	26. Okt. - 27. Okt.	Die Arbeitsunfähigkeit

Novembre 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5019	7. Nov. - 8. Nov.	Die Personalvertretung
5127	7. Nov. - 8. Nov.	Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz
5181	9 nov.- 10 nov.	Les médias et leur influence
5024	9. Nov.	Der gemischte Betriebsrat
5132	10 nov. - 11 nov.	L'économie luxembourgeoise – niveau II
5142	14 nov. - 15 nov.	Le chômage et sa législation
5034	14. Nov. - 15. Nov.	Die Gewerkschaftswelt in Luxemburg
5054	16. Nov. - 17. Nov.	Der Arbeitsvertrag
5137	17 nov. - 18 nov.	Introduction aux comptes sociaux d'une entreprise
5093	21 nov. - 22 nov.	Le salaire ou traitement
5153	23 nov.	Le médiateur au Luxembourg
5119	24. Nov. - 25. Nov.	Rechenschaftsberichte und Sitzungsprotokolle konstruktiv verfassen und präsentieren
5133	24 nov. - 25 nov.	La mondialisation de l'économie
5138	28. Nov. - 29. Nov.	Die Globalisierung
5094	28. Nov. - 29. Nov.	Der Lohn, das Gehalt



INSTITUT DE FORMATION
ECONOMIQUE ET SOCIALE

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: _____ N° _____

Adresse: Rue _____ Code Postal: _____ Localité: _____

Téléphone/GSM: _____ e-mail: _____

Profession: _____

Nom de l'employeur: _____

Adresse: Rue _____ N°: _____

Téléphone: _____ Code Postal: _____ Localité: _____

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/OGBL

Lu et approuvé le, _____

Signature: _____

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

EINLADUNG

Hiermit laden wir Dich ein zu unserem Seminar:

Chancengleichheit gestalten - flexible Arbeitsmodelle und Telearbeit

Am 06 & 07 Oktober 2005

im BILDUNGSZENTRUM DER ARBEITERKAMMER in Remich

Du lernst Ansätze für eine verbesserte Gleichstellung bei veränderten Arbeitsmodellen (z.B. Telearbeit) im Betrieb kennen und entwickelst eigene Gestaltungsmöglichkeiten.

Folgende Schwerpunkte stehen im Mittelpunkt:

- Was muss ich über verschiedene Formen von Telearbeit wissen?
- Wie könnten sozialverträgliche Veränderungen in der Arbeitsgestaltung aussehen?
- Wie kann Telearbeit Chancengleichheit voranbringen?
- Welche Gestaltungsmöglichkeiten habe ich?

Das Seminar richtet sich an alle Personen, die mehr über Telearbeit und Chancengleichheit wissen möchten.



Für weitere Informationen und Anmeldungen sprechen Sie uns an: ZARABINA asbl - Tel.: 26 55 12 13-1
E-mail: info@zarabina.lu - m.bresser@zarabina.lu - IFES OGB ♦L - tel.: 26 66 13-1 - E-mail: r.santini@ifes

INVITATION

au séminaire

Instaurer l'égalité des chances - des modèles de travail flexibles et télétravail le 06 & 07 octobre 2005

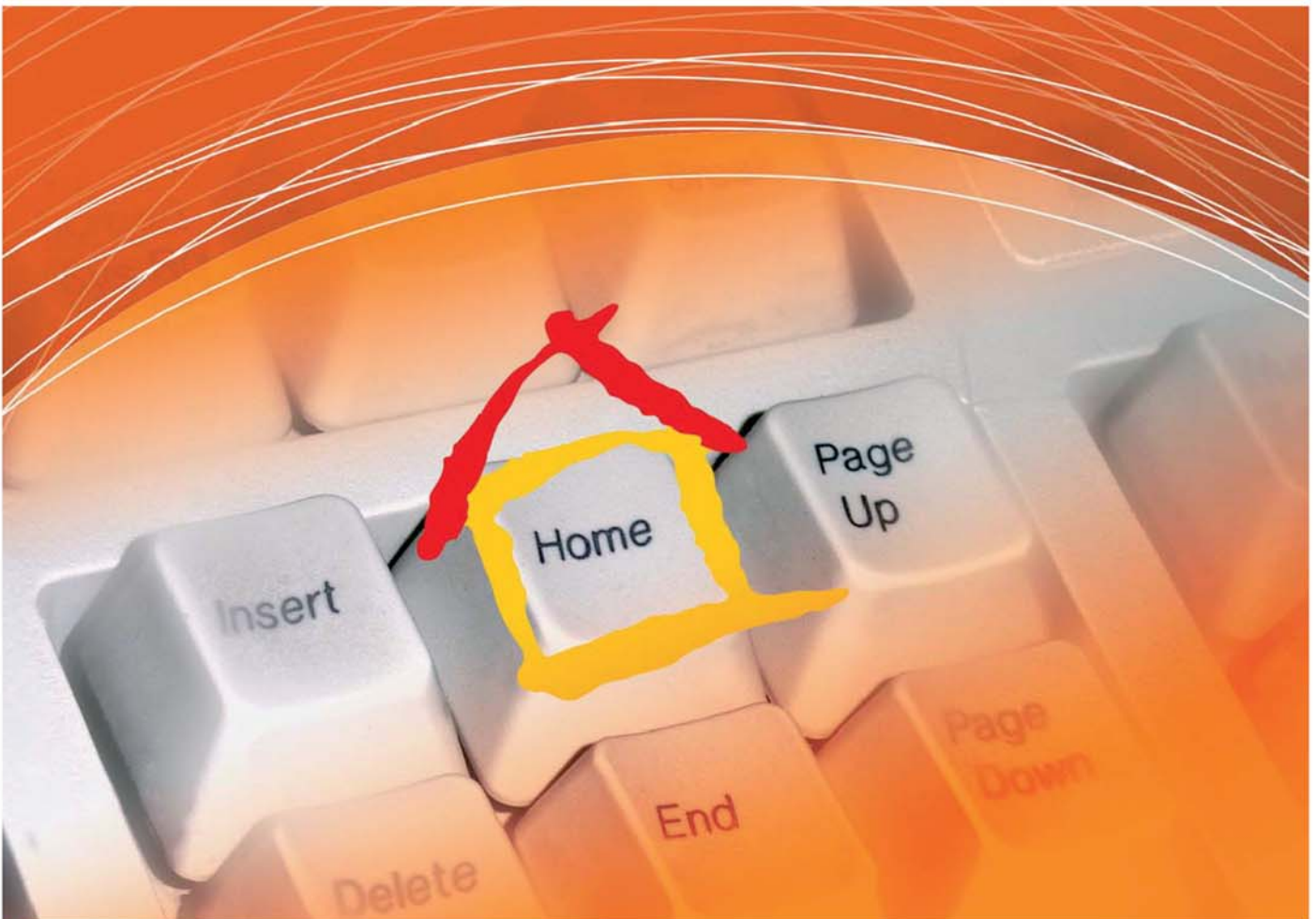
au Centre de Formation de la Chambre de Travail à Remich

Vous allez découvrir des procédés plus équivalents dans des modèles de travail modifiés au niveau des entreprises (p.e. télétravail) et vous allez développer des méthodes de réalisation propres.

Les points essentiels suivants seront à l'ordre du jour:

- Qu'est-ce que je peux savoir sur les différents modèles de travail flexibles et le télétravail?
- Comment réaliser des changements sociaux dans le domaine du travail?
- Comment promouvoir l'égalité des chances?
- Quelles sont les différentes méthodes de réalisation dont peuvent disposer les délégués et les déléguées?

Ce séminaire s'adresse aux déléguées et délégués à l'égalité des chances et à tous/tes les intéressé(e)s.



Pour avoir plus d'informations, veuillez contacter: ZARABINA asbl - Tel.: 26 55 12 13-1
E-mail: info@zarabina.lu - m.bresser@zarabina.lu - IFES OGB ♦L - tel.: 26 66 13-1 - E-mail: r.santini@ifes

du nouveau dans les entreprises



**Syndicat Bâtiment,
Artisanat du Bâtiment,
Constructions Métalliques**

Colère et détermination dans le secteur bâtiment

«Nous continuerons notre combat»

Lors de la manifestation du secteur construction, le 28 mai au Knuedler, se faisait sentir de façon impressionnante la colère et la détermination des salariés. Exaspérés par les manœuvres dilatoires des patrons dans les négociations de la convention collective, qui traînent en longueur depuis plus de deux ans, ils exprimaient clairement leurs revendications : des augmentations sérieuses du salaire réel et la reconnaissance de la formation comme élément de promotion.



Romain Daubenfeld, secrétaire central du Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques de l'OGB•L fait le point sur la situation actuelle. «Notre syndicat a fait une analyse approfondie de la situation suite à la manifestation et a arrêté le chemin à suivre. Nous lançons une fois de plus un appel pressant aux patrons de se remettre à la table des négociations avec des propositions sérieuses, d'abandonner leur comportement irréfléchi et irresponsable ainsi que leur tactique de retardement. Notre esprit de combat et notre détermination restent intacts. Le secteur de la construction est un sec-



teur à bas salaires et ainsi il y va de l'avenir de chaque salarié et de sa famille».

L'OGB•L refusera également à l'avenir toute tentative de vider la convention collective de son sens et continue à exiger des augmentations qui correspondent aux résultats des entreprises, voire du secteur, la prise en considération de la formation continue, mais également des conditions de travail décentes.

Romain Daubenfeld affirme que malgré un nombre moins important de manifestants qu'attendu, la mobilisation dans les entreprises et le secteur est massive et qu'on sent très bien que les salariés ne sont plus prêts à se laisser faire. L'OGB•L continuera sa sensibilisation et mobilisation et décidera d'autres actions si les patrons persévèrent dans leur attitude négative. L'Office national de conciliation sera incessamment saisi du litige.



du nouveau dans les entreprises



**Syndicat Santé
et Services sociaux et éducatifs**

Domaine thermal Mondorf

Kollektivvertragsverhandlungen gescheitert !

Anlässlich einer Befragung durch die Personalvertretungen und ihre Gewerkschaften entschied das Personal des Domaine thermal, die Kollektivvertragsverhandlung als gescheitert zu erklären.

Seit Anfang 2004 dauern die Verhandlungen zu einem neuen Kollektivvertrag an, ohne dass es zu einem für die Gewerkschaften zufriedenstellenden Ergebnis kommen konnte. Die Direktion hielt während der gesamten Verhandlungsrunden am Prinzip eines Minusvertrages fest, was zum Teil wesentliche Einbußen, in den Bereichen Arbeits- und Lohnbedingungen, für die rund 250 Beschäftigten bedeutet hätte. Diese Haltung der Direktion ist um so unverständlicher, da das Geschäftsjahr 2004 mit einem Gewinn von 553.000€ abschloss.

In einer geheimen Abstimmung drückten die Beschäftigten des Domaine thermal ihren Unmut gegenüber den Vorschlägen der Direktion aus und gaben mit überaus großer Mehrheit den beiden Gewerkschaften das Mandat die

Verhandlungen als gescheitert zu erklären und die Schlichtungsprozedur einzuleiten.

Eine erste Protestmanifestation, mit außergewöhnlich großer Beteiligung des Personals, fand am 8. Juni im Domaine

direction n'a jamais abandonné sa position d'une convention dégressive, ce qui aurait eu pour conséquence un grand nombre de désavantages pour approximativement 250 salariés, et ceci aussi bien au niveau des salaires qu'au niveau



thermal statt. Weitere gewerkschaftliche Aktionen sind für die nächsten Wochen geplant.

Domaine thermal Mondorf

Echec des négociations pour une nouvelle convention collective de travail !

Lors d'une consultation, organisée par les délégations du personnel et leurs syndicats, les salariés du Domaine thermal ont déclaré les négociations pour une nouvelle convention collective de travail échouées.

Depuis début 2004, les syndicats ont mené des négociations avec la direction, sans aboutir à un résultat satisfaisant. La

des conditions de travail. La position de la direction est incompréhensible, vu que le Domaine thermal vient de clôturer l'année 2004 avec un bénéfice de 553.000€.

Lors d'un vote secret, le personnel du Domaine thermal a exprimé avec une forte majorité son mécontentement par rapport aux propositions de la direction. Les salariés ont déclaré l'échec des négociations et ils ont donné aux deux syndicats le mandat de saisir l'Office national de conciliation du litige.

Une première manifestation de protestation, avec une participation impressionnante du personnel, s'est déroulée le 8 juin au Domaine thermal. D'autres actions syndicales sont programmées pour les prochaines semaines



du nouveau dans les entreprises

Pharmacies

Convention collective de travail

Après l'échec des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail des employés des pharmacies ouvertes au public, une première réunion devant l'Office national de conciliation a eu lieu mardi, le 21 juin 2005.

Les actions syndicales ont été poursuivies le 18 juin (piquet de protestation à Echternach - pharmacie Thiry) et vont continuer le 25 juin (piquet de protestation), le 29 juin (manifestation de protestation des employés des pharmacies), ...

Apotheken

Kollektivvertrag

Nach dem Scheitern der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten der öffentlichen Apotheken, fand eine erste Schlichtungsrunde am 21. Juni 2005 statt.

Die gewerkschaftlichen Aktionen wurden am 18. Juni (Protestposten in Echternach) fortgesetzt und sind des Weiteren für den 25. Juni (Protestposten), den 29. Juni (Protestmanifestation der Apothekenangestellten), ... geplant.

Secteur social

La ministre de la Famille prépare la perte de qualité

Le 31 mai 2005, la ministre de la Famille a envoyé aux employeurs du secteur handicap conventionné la dernière version concernant les modifications prévues par rapport au soutien financier de l'État. Les nouvelles propositions confirment encore plus nos soucis face à ce changement de financement.

En effet, la ministre essaie par tous les moyens d'instaurer un nouveau mode de financement, basé sur un système de tarification par personne encadrée, dans le secteur handicap, enfant et adolescent. Jusqu'à ce jour, le soutien financier de l'État prend la forme d'une convention couvrant les frais de personnel et de fonctionnement. Ceci garantit que le nombre de personnes qualifiées, ainsi que les différentes carrières soient clairement définies.

Désormais, avec l'introduction de nouveaux règlements et projets de loi, la ministre de la Famille essaie de réduire ses responsabilités et son soutien financier à un minimum. Le nouveau mode de financement prévu consiste en un forfait, versé par l'Etat à l'organisme gestionnaire pour chaque personne accueillie. Ce modèle est inacceptable étant donné qu'il mène inévitablement à une perte de qualité dans les services et qu'il met en question un grand nombre des acquis du personnel :

- ♦ Il est évident que la ministre essaie d'économiser de l'argent dans le secteur socio-éducatif.
- ♦ Cette approche constitue une attaque sur les conditions de travail et les salaires tels qu'ils sont définis dans la convention collective de travail du secteur social. Avec le nouveau type de financement, les employeurs n'auraient plus les moyens pour assurer une politique contractuelle continue.
- ♦ L'engagement de personnel hautement qualifié et/ou ayant beaucoup d'ancienneté serait rendu très difficile à l'avenir.
- ♦ Avec le tarif prédéfini, le coût des places non occupées périodiquement ne serait pas couvert. Le montant mensuel obtenu par pensionnaire ne suffirait pas pour couvrir tous les frais occasionnés par la structure d'accueil.

Lors d'une réunion d'urgence, les délégués du personnel de l'OGB♦L ont résolu avec empressement qu'ils vont s'opposer, ensemble avec leur syndicat, contre ce projet de la ministre de la Famille.

Les délégués font appel à la ministre afin qu'elle stoppe immédiatement ce projet prévu dans le secteur social et ont par ailleurs décidé de réaliser diverses actions syndicales. Une entrevue d'urgence a été demandée auprès de la ministre de la Famille. Toutes les délégations du personnel concernées organisent dès à présent des réunions avec le personnel afin d'informer le plus rapidement possible les professionnels du secteur et de les mobiliser à participer aux actions.

Familienministerin bereitet den Qualitätsabbau vor

Am 31. Mai 2005 übermittelte die Familienministerin den Arbeitgebern des konventionierten Behindertenbereichs die letzte Version zu den geplanten Veränderungen betreffend die finanzielle Beteiligung des Staates. Dieser neue Vorschlag verstärkt unsere Bedenken erheblich.

Die Ministerin beharrt im Behinderten-, Kinder- und Jugendbereich auf einem neuen Modell, das auf der Finanzierung pro Betreuungsperson basiert. Bis heute, nimmt die finanzielle Unterstützung des Staates an den Auffangstrukturen die Form einer Konvention an, in der die Personal- und die Unterhaltskosten vollständig gedeckt sind. Das bringt mit sich, dass die Anzahl von qualifiziertem Personal, ebenso wie die verschiedenen Berufe genau vorgeschrieben sind.

Mit den neuen Reglementierungen und Gesetzesvorschlägen versucht die Familienministerin ihre Verantwortung und finanzielle Beteiligung auf ein äußer-



du nouveau dans les entreprises

stes Minimum zu reduzieren. Der geplante Finanzierungsmodus besteht aus einem festgelegten Tarif, der dem Betrieb pro betreute Person bezahlt wird. Dieses Modell ist inakzeptabel da es unweigerlich zu einem Abbau der Qualität der Dienstleistungen führen und viele Errungenschaften des Personals in Frage stellen würde :

- ♦ Die Familienministerin versucht anhand der neuen Finanzierung Geld auf dem Rücken des Sozialwesens einzusparen.
- ♦ Diese Vorgehensweise ist eindeutig ein Angriff auf die Arbeits- und Lohnbedingungen des Kollektivvertrags im Sozialwesen. Durch das neue Finanzierungsmodell würden den Arbeitgebern die notwendigen Mittel genommen werden, um eine kontinuierliche Vertragspolitik abzusichern.
- ♦ Mit der geplanten Finanzierung würde das Einstellen von qualifiziertem und/oder erfahrener Personal in Zukunft fast unmöglich.
- ♦ Mit einem festgelegten Tarif pro Bewohner würden die zeitweise freien Plätze nicht mehr finanziert und so würde es zu finanziellen Engpässen kommen.

In einer Dringlichkeitssitzung erklärten die OGB♦L Personaldelegierten mit aller Entschiedenheit, zusammen mit ihrer Gewerkschaft, gegen dieses Projekt der Familienministerin vorzugehen. Die Delegierten fordern die Familienministerin auf, den geplanten Qualitätsabbau im Sozialwesen umgehend zu stoppen und beschlossenen des Weiteren die Planung von gewerkschaftlichen Aktionen. Eine Dringlichkeitsunterredung wurde bereits bei der Familienministerin angefragt. Alle betroffenen Delegationen planen derzeit Personalversammlungen, um die Sozialberufler schnellstmöglich zu informieren und zu weiteren Aktionen aufzurufen.

Krankenhauswesen

Unterschiedliche Definition von Qualität im Krankenhauswesen oder wenn das öffentliche Unfallrettungssystem missbraucht wird

Bis zum heutigen Zeitpunkt haben sich die Mitarbeiter im akuten Krankenhaus-

system trotz stetigem Anstieg von Aktivität, der ständigen Ausdehnung der Dokumentation und durchgeführtem Personalabbau immer darum bemüht dem Patienten die bestmögliche Pflegequalität und Sicherheit zukommen zu lassen.

Die ständige Forderung nach Qualitätsverbesserungen haben in den letzten Jahren auf nationaler Ebene seitens der Krankenkasse in Kooperation mit der Arbeitgeberorganisation der Krankenhäuser (Entente des Hopitaux) sehr zugenommen.

Nur was ist Qualität im Krankenhaus? Der Patient hat oft eine andere Vorstellung als die Direktion, die Krankenkasse oder das Personal. Zu Recht erwartet der Patient unabhängig ob er stationär oder ambulant behandelt wird, dass im Falle einer Notfallsituation in einem Krankenhaus jederzeit und unverzüglich hausintern alle notwendigen Schritte und Maßnahmen eingeleitet werden können und eine adäquate postoperative Überwachung über 24 Stunden und 365 Tage möglich ist. Diese Situation ist zum heutigen Zeitpunkt in der Clinique Ste Marie in Esch/Alzette noch gegeben.

Als Mitarbeiter einer Klinik sind wir seit Jahren und zur Zeit sehr aktuell damit konfrontiert, dass seitens der Direktion mit der Argumentation Kostendruck und dem daraus resultierenden Personalabbau die sogenannte REA-Intensivstation, die zur Zeit immer mit einer minimalen Besetzung von 2 Pflegefachkräften - Anästhesiepflegern pro Arbeitsschicht besetzt ist und in der vitale Notfälle behandelt und überwacht werden respektive die geforderte Kontinuität der Therapie und Pflege gewährt wird, in eine andere Struktur umgliedert respektive abgebaut werden soll.

Die Folge dieser Restrukturierung, was nur besser klingt als das Wort Schließung bezogen auf die REA, wäre ein diesbezügliches Sicherheitsrisiko sowohl für den Patienten als auch für das Personal in Bezug auf seine Verantwortung und Möglichkeiten.

Weiterhin wurde uns im Rahmen dieser Diskussionen von externen- und internen Gesprächspartnern mitgeteilt, dass im Falle eines vitalen Notfalls im Kran-

kenhaus, der SAMU gerufen werden könnte und nach der Erstversorgung der Patient verlegt werden müsste. Wer in unserem Metier arbeitet, weiß welche Transportrisiken je nach Krankheitsbild und Diagnose bestehen können.

Die ganze Qualitätsdiskussion wird zu einer Scheindiskussion ohne Glaubwürdigkeit, wenn in einem Akutkrankenhaus, unabhängig von der Größe, keine Abteilung besteht in der Patienten intensiv überwacht, in Notfällen professionell und adäquat reagiert und der Patient nicht bis zu einer möglichen Verlegungsfähigkeit ohne unkalkulierbare Risiken versorgt werden kann.

In dieser Angelegenheit schiebt jeder die Schuld auf den anderen ohne das einzig Richtige zu tun und diesbezüglich ein Gespräch mit dem zuständigen Gesundheitsminister zu führen.

Die Krankenkasse hält sich in diesem Fall an ihre Vorgaben ohne die fundamentale Qualität und eine Minimalbesetzung in einem Krankenhaus zu gewährleisten, aber sie übernimmt keine Verantwortung, wenn durch eine solche Veränderung ein Patient zu Schaden kommt oder noch schlimmere Folgen eintreten, weil eine Klinik aus Kostengründen diese notwendige Abteilung nicht mehr aufrecht erhält. Die bereits lange erhobene Forderung einer Minimal- oder Sicherheitsbesetzung für eine solche Abteilung sollte endlich umgesetzt werden.

Weiterhin stellt sich die Frage ob das Notfallsystem SAMU nicht für wichtigere Einsätze benötigt wird, als in einem Krankenhaus ohne REA-Intensivstation in vitalen Notfällen Hilfe zu leisten.

Wir setzen unsere Hoffnung auf den zuständigen Minister und erwarten eine Entscheidung im Interesse der Sicherheit und Qualität für den Patienten.

Thomas KLEIN, Präsident der gemischten Personaldelegation der Clinique Ste Marie - Esch



Syndicat Services publics

Accord salarial dans la Fonction publique

Les résultats

En date du 31 mai 2005, le nouvel accord salarial pour la Fonction publique a été signé avec les résultats suivants :

- ♦ augmentation de l'indice de base des traitements des agents publics de 1% avec effet au 1^{er} janvier 2005
- ♦ augmentation de l'indice de base des traitements des agents publics de 0,8% avec effet au 1^{er} janvier 2006
- ♦ proratisation de l'allocation de repas compte tenu de la durée du service à temps partiel par paliers
- ♦ refixation de l'indemnité kilométrique pour voyages de service à 0,40.-€?
- ♦ augmentation du congé de circonstance de deux jours ouvrables en cas d'accouchement
- ♦ adaptation de l'indemnité d'habillement pour tenues de service à l'évolution de l'indice des prix
- ♦ introduction de la possibilité, après 12 années sans avancement, de pouvoir bénéficier d'un mécanisme d'avancement en traitement (dans le cas où en raison d'une pyramide d'âge asymétrique ou d'effectifs réduits, l'avancement normal est excessivement retardé voir bloqué)
- ♦ fixation d'un délai uniforme d'un mois pour le fonctionnaire désireux d'exercer son droit de réclamation
- ♦ réexamen des dispositions relatives aux conditions de changement de carrière de façon à mieux les harmoniser et à les lier plus étroitement à une formation continue individualisée
- ♦ introduction de la notion de fonctionnaire stagiaire à temps partiel de respectivement 50% et 75%, avec une adaptation des conditions de recrutement y relatives
- ♦ précision de l'interprétation à don-

ner aux dispositions relatives au droit à un congé de récréation en cas de maladie de longue durée

- ♦ déménagement ou réaménagement de l'actuelle cantine de la Fonction publique installée au rez-de-chaussée de l'ancien immeuble Sainte-Sophie
- ♦ réactivation des travaux de la commission prévue par l'accord salarial du 29 mai 2000 et ayant pour mission d'examiner la possibilité de créer un régime de pension complémentaire, sur base volontaire, en faveur des agents recrutés après le 31 décembre 1998
- ♦ mise en place d'un groupe de travail avec pour mission d'analyser la possibilité de l'application des dispositions relatives à la computation intégrale des périodes de congé sans traitement accordées pour élever un ou plusieurs enfants à charge, la possibilité de recrutement dans leur carrière d'origine et au niveau de traitement atteint au moment de leur départ de certains agents publics rentrant au service après interruption de leur qualité d'agent public ainsi que la possibilité de l'attribution d'une allocation de famille intégrale aux parents qui tous les deux travaillent à mi-temps pour se vouer à l'éducation de leurs enfants
- ♦ examen par les services concernés de l'adaptation du statut du personnel de la Force publique compte tenu de la réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Une fois de plus, le gouvernement a refusé de négocier avec tous les syndicats. L'OGB♦L a été informé du résultat par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, juste une heure avant la signature de l'accord.

L'OGB♦L tient à rappeler sa revendication de participer à l'avenir aux négociations en vue du renouvellement de l'accord salarial. Il estime que la remarque du ministre Wiseler faite lors de la conférence de presse "que cet accord n'apporte pas seulement des améliorations pour les fonctionnaires et employés de l'Etat, mais aussi pour les ouvriers de l'Etat et pour bon nombre d'agents d'autres services publics", est à considérer comme affront envers des dizaines de milliers de salariés.

L'OGB♦L n'a jamais contesté la représentativité de la CGFP dans la Fonction publique. Or, la CGFP n'est ni représentative auprès des ouvriers de l'Etat et des communes, ni des Chemins de Fer ni auprès des services du secteur de la santé et du secteur social. Dans la grande majorité de ces secteurs, l'OGB♦L est incontestablement la force la plus représentative.

L'OGB♦L fait appel aux partis de la majorité gouvernementale, le CSV et le LSAP, d'arrêter sans délai la façon non-démocratique de négocier avec la seule CGFP et de s'engager pour l'année 2007 de mettre en place un système équitable de négociations dans les services publics du Luxembourg, qui garantit et respecte les droits de tous les travailleurs des secteurs concernés.

Interkommunales Schwimmbad Pidal Walferdingen

Schleichende Privatisierung kommunaler Betriebe

Ende April wurde einem Teil des Personals des interkommunalen Schwimmbads Pidal in Walferdingen vom Syndikatsbüro, bestehend aus den Bürgermeistern von Walferdingen, Steinsel und Lorentzweiler, mitgeteilt, dass sie ab 1. Mai 2005 von einem privaten Dienstleistungserbringer namens "Global Facilities" übernommen würden. Als Motiv dieser kaltschnäuzigen Auslagerung und Privatisierung wurden fadenscheinige Argumente, wie die "Optimisierung des Kassenbetriebs, um den Erwartungen einer stets internationaler werdenden Kundschaft begegnen zu können" sowie "um flexibler auf die Zwänge des Personals während der Spitzenstunden reagieren zu können" benutzt.

Abgesehen davon, dass wir nicht erkennen können, was die Tatsache der Überführung eines Teiles des Personals an diesem Zustand ändern könnte, so werden wir das Gefühl nicht los, dass es sich hierbei für die politischen Verantwortlichen um die einfachste Lösung handelt, um bestehende Probleme im Zusammenhang mit der Organisation des Schwimmbades und mit den Arbeitsbedingungen zu regeln. Außerdem wird sich bei dieser Auslagerung auf das Gesetz vom 19. Dezember 2003

du nouveau dans les entreprises

über "die Beibehaltung und die Reglementierung der Arbeitnehmerrechte im Falle eines Betriebswechsels" berufen, wobei wir der Meinung sind, dass sich dieses Gesetz keinesfalls auf solche Fälle beziehen kann, beziehungsweise das Gesetz von den verantwortlichen Bürgermeistern Arendt, Klein und Roller einseitig interpretiert und angewandt wird.

Nach unserem Ermessen ist weder die Grundbedingung des vollständigen oder teilweisen Betriebstranfers erfüllt, da man dann die gesamte Belegschaft, außer vielleicht den Bademeistern, hätte transferieren müssen und nicht nur 4 Angestellte und des Weiteren wäre es die Pflicht des Arbeitgebers Pidal gewesen, die betroffenen Angestellten in einem annehmbaren Zeitrahmen zu informieren und nicht erst knapp 14 Tage vor der Vollziehung des Transfers. Spricht das Gesetz eindeutig von einem "ausreichenden und angepassten Zeitrahmen", so kann dieser Zeitrahmen aus gewerkschaftlicher Sicht keinesfalls kürzer sein als die gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfristen.

OGB♦L und LCGB appellieren an die soziale Verantwortung der Bürgermeister, zu deren Rolle auch die Betriebs- und Personalführung gehört, und die alle Entscheidungen auf kommunaler wie interkommunaler Ebene stets im Sinne des allgemeinen Interesses treffen sollten. Die Gewerkschaften verurteilen die unrechtmäßige Personalauslagerung aufs Schärfste und warnen vor weiteren Versuchen, die Rechte des Personals mit Füßen zu treten.

Die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB haben zwar versucht, im Dialog mit den Verantwortlichen eine Lösung herbeizuführen, beziehungsweise die wahren Beweggründe in Erfahrung zu bringen, aber bis heute bleibt unser diesbezüglicher Brief vom 22. April unbeantwortet. Dabei hatte der Walferdinger Bürgermeister noch am 17. Januar dieses Jahres versprochen, bestehende Probleme im Dialog mit den Gewerkschaften lösen zu wollen.

Mittlerweile haben OGB♦L und LCGB die Gewerbeinspektion eingeschaltet und die Vorbereitungen zu gerichtlichen Schritten gegen die Pidal und ihre Verantwortlichen sind angelaufen.



Kollektivvertrag Busfahrer

Forderungskatalog bleibt unverändert

Am 10. Juni 2005, fand im Vorfeld der ersten Verhandlungsrunde zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Busfahrer des privaten Sektors mit dem Arbeitgeberverband der Busunternehmen FLEAA, eine Informationsversammlung im Helmdinger Kulturzentrum statt, die gemeinsam von den Gewerkschaften OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL, FCPT und NGL organisiert wurde.

Bereits im Vorfeld der ersten Verhandlungsrunde teilten die Arbeitgeber den Gewerkschaften mit, der eingereichte Forderungskatalog käme zu teuer. Sie wurden am 23. Mai 2005 schriftlich aufgefordert, der FLEAA einen überarbeiteten Forderungskatalog zuzuschicken.

Die Fahrer sprachen sich auf der Informationsversammlung jedoch klar dafür aus, am eingereichten Forderungskatalog festzuhalten. Dieser sieht folgende Schwerpunkte vor:

„Amplitude“:

- ♦ Herabsetzen der Tagesschichtzeit von 11 auf 10 Stunden pro Tag

Arbeitszeit:

- ♦ Ausstellen eines Arbeitszeitplans
- ♦ Bei 10 „Amplitude“-Stunden müssen 8 Stunden effektive Arbeitszeit angerechnet werden
- ♦ Definition der Bereitschaftszeit
- ♦ Beibehalten der 40-Stunden-Woche und der monatlichen Referenzperiode

Überstunden:

- ♦ Die Entscheidung, ob Überstunden in Form von Freizeit oder Geld entschädigt werden, soll in Zukunft allein vom Fahrer getroffen werden

Löhne:

- ♦ Anhebung der Löhne für bestimmte Kategorien (vor allem Minibusfahrer) und 13. Monatsgehalt für alle Beschäftigten
- ♦ Ausbildung und Prämie für Fahrer, die im Behindertentransport eingesetzt werden

Urlaub:

- ♦ Anhebung des Treueurlaubs für Beschäftigte ab einer gewissen Betriebszugehörigkeit

Texte:

- ♦ Zahlreiche Textverbesserungen, die den Vertrag transparenter gestalten
- ♦ Berücksichtigung der europäischen Regelungen, insbesondere der Arbeitszeitrichtlinie für Verkehrsbeschäftigte





Die Besteuerung der Luxemburger LKW-Fahrer

von Stephan Wonnebauer, Fachanwalt für Steuerrecht

Endlich herrscht weitgehende Klarheit darüber, wie der Lohn der Fernfahrer, die Luxemburg-Grenzgänger sind, richtigerweise zu besteuern ist. Jahrelang gab es hierüber Unklarheit. Erst ab diesem Jahr hat sich eine allgemeine Besteuerungspraxis bei den Finanzämtern in der Region Trier etabliert.

Zunächst ein Rückblick: Nachdem viele Lkw-Fahrer vom Trierer Finanzamt aufgefordert worden waren, für die Jahre 1997 bis 2000 Steuererklärungen nachzureichen, entstand zunächst einmal ein Chaos. Die allermeisten Lkw-Fahrer verfügten nicht über Belege zu ihren Steuererklärungen. Sie hatten sich meist auf die Zusage ihres Arbeitgebers verlassen, der Lohn sei nur in Luxemburg zu besteuern. Im Übrigen war von einem Doppelbesteuerungsabkommen damals keine Rede. Sogar die Finanzbeamten sollen auf Rückfrage erklärt haben, der Lohn sei in Deutschland nicht steuerpflichtig. Das war eine unverbindliche Auskunft - wie es nun heißt.

Das Trierer Finanzamt besann sich jedoch auf das Doppelbesteuerungsabkommen mit Luxemburg aus dem Jahre 1958 in der Fassung von 1973. Es wendete folglich kein neues Recht an, sondern ein Steuerrecht, das schon seit 40 Jahren bestand.

Nach Art. 10 DBA Luxemburg werden Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit dort besteuert, wo die Arbeit ausgeübt wird. Bei einem Bankmitarbeiter in Luxemburg ist das einfach einzuordnen.

Ein Fernfahrer kann jedoch in Luxemburg nicht wirklich fern fahren. Spätestens nach einer Stunde erreicht er die Landesgrenze. Anschließend befindet er sich zumindest nicht mehr in Luxemburg. Das wiederum ist für den deutschen Fiskus der Anknüpfungspunkt. Denn alle Fahrten, die außerhalb von Luxemburg unternommen werden, sind in Deutschland zu besteuern.

Diese Regelung gilt bekanntermaßen nicht für Piloten und Binnenschiffer. Das Doppelbesteuerungsabkommen nimmt diese beiden Berufsgruppen ausdrücklich von dieser Regelung aus. Im Jahre 1958 konnte niemand ahnen, dass viele deutsche Expeditionen ihren Sitz nach Luxemburg verlagern und dieses Besteuerungsproblem verursachen würden.

Eine hiergegen gerichtete Klage scheiterte vor dem Finanzgericht Rheinland-Pfalz und wurde vom Bundesfinanzhof erst gar nicht zur Revisionsentscheidung angenommen.

Die Finanzämter in der Region Trier haben die Einkünfte der Fernfahrer mit Wohnsitz in Deutschland mangels Be-

ge geschätzt und gingen bei der Schätzung davon aus, dass 75 Prozent der Fahrten in Deutschland und außerhalb Luxemburgs erfolgten. Dies trifft bei der Mehrzahl der Fernfahrer auch zu. Viele Lkw-Fahrer fahren sogar mehr als 90 Prozent außerhalb Luxemburgs.

Die Nachversteuerung dieser Lohnsumme für vier Jahre brachte oft Nachzahlungen von 15.000€ mit sich. Es gab auch einige glückliche Fernfahrer, die lediglich 4000€ nachzuzahlen hatten oder weniger. Wiederum andere Lkw-Fahrer konnten gegenüber dem Finanzamt nachweisen, dass sie nur Nahverkehr in Luxemburg gefahren sind und zahlten keine Steuern nach.

Außerdem waren die Nachzahlungen davon abhängig, ob ein Lediger, ein Verheirateter oder ein Familienvater zu besteuern war, außerdem auch, ob die Ehefrau Einkünfte hatte. Es soll auch Lkw-Fahrer gegeben haben, die noch alte Steuerschulden aus einer Selbständigkeit zu zahlen hatten. Die Fälle waren also sehr verschieden.

Besprechungen mit dem Finanzamt ergaben, dass die allerwenigsten Fahrer Aufzeichnungen ihrer Fahrten vorlegen





konnten (obwohl viele ein privates Fahrtenbuch geführt hatten). Sogar Quittungen über Arbeitskleidung waren nie gesammelt worden.

Rechtlich unklar war, wie die Berechnung der 75 Prozent Lohnanteil erfolgt. Einige Steuerberater gingen von 365 Tagen aus, andere von 240. Es hat sogar Steuererklärungen gegeben, bei denen der Lkw-Fahrer nach seinen Aufzeichnungen 395 Tage gearbeitet hat. Das konnte ja nicht gut gehen.

Zwischenzeitlich hat unsere Kanzlei viele Steuerklärungen für Lkw-Fahrer bearbeitet und zudem vor dem Bundesfinanzhof zwei Urteile und dem Finanzgericht Rheinland-Pfalz ein Urteil erstritten, die die Besteuerungspraxis der Finanzämter verändert haben.

Worauf müssen Lkw-Fahrer also bei der Besteuerung achten:

1. Alle Fahrten sind aufzuzeichnen und vom Arbeitgeber abzustempeln. Die Aufzeichnung sollte enthalten (pro Monat ein Blatt Papier): Abfahrtsort, Zielort, erhaltene Luxemburger Spesen, ausländische Spesen, die Differenz zu den ausländische Spesen.

Sodann sollten die Arbeitstage aufgeteilt werden nach Luxemburger Tagen und sonstigen Tagen. Die meisten Lkw-Fahrer arbeiten 275 Tage.

2. Lohn, der auf die 25 Urlaubstage entfällt, wird in Deutschland nur anteilig besteuert. Dieses Urteil des Bundesfinanzhofes war von uns erstritten worden.
3. Pro Übernachtung können Lkw-Fahrer 5.-€ pauschal geltend machen. Dieses Urteil hat unsere Kanzlei vor dem Finanzgericht Rheinland-Pfalz erstritten. Damit sollen Kosten abgegolten werden für Duschen und Reinigung der Bettwäsche. Nach den Lohnsteuerrichtlinien, an die die Finanzämter gebunden sind, war die Pauschale für Lkw-Fahrer grundsätzlich ausgeschlossen gewesen. Die Lohnsteuerrichtlinien werden jetzt wohl geändert.
4. Weitere Werbungskosten von Lkw-Fahrer sind normalerweise: Gewerkschaftsbeiträge, 50 Fahrten zur Arbeit, Arbeitskleidung, Kontoführungsgebühren und anteilig die Rechtschutzversicherung.
5. Die Sozialversicherungsbeiträge, die auf den deutschen Lohnanteil entfallen, können auch in der deutschen Steuererklärung geltend gemacht

werden als Sonderausgaben. Die übrigen Luxemburger Sozialversicherungsbeiträge, die also auf den Luxemburger Lohn entfallen, sind nach deutschem Steuerrecht grundsätzlich nicht in Deutschland abzugsfähig.

6. Luxemburger Krankengeld wird in Deutschland von den Finanzämtern der Region als steuerfrei behandelt. Es geht folglich auch nicht in den Progressionsvorbehalt ein. Darum ist die Luxemburger Lohnsteuerkarte dem Finanzamt zu erklären.
7. Suppléments pour travail de nuit (Nachtzuschläge) sind ebenfalls steuerfrei in Deutschland.
8. Soweit in Deutschland Steuern nachgezahlt wurden, kann beim Luxemburger Finanzamt eine Erstattung der zu viel gezahlten Luxemburger Steuer beantragt werden.

Derzeit wenden alle Finanzämter diese Grundsätze an. Selbst das Finanzamt Bochum akzeptiert mittlerweile die Übernachtungspauschale. Letztlich gilt: Auch wenn ein Großteil des Lohnes in Deutschland besteuert werden muss, stellt sich der Grenzgänger-Lkw-Fahrer steuerlich immer noch besser als ein normaler in Deutschland arbeitender Lkw-Fahrer.

Zum Schluss: Ein Lkw-Fahrer hatte seinen Arbeitgeber verklagt vor dem Arbeitsgericht in Trier auf Schadensersatz wegen der zu zahlenden Steuern in Deutschland. Der Arbeitgeber habe ihm zugesichert, er müsse in Deutschland keine Steuern zahlen. Die Klage wurde letztlich abgewiesen, da Arbeitgeber für eine solche Zusage nicht haften, wenn sie nach bestem Wissen Auskunft geben. Das Urteil wurde vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigt.

Stephan Wonnebauer ist Fachanwalt für Steuerrecht und Rechtsanwalt in Trier

Tel. 0651-12323,

kanzlei@wonnebauer.de

www.wonnebauer.de

Die Kanzlei ist spezialisiert auf die Besteuerung von Luxemburg-Grenzgängern. Er referiert auch auf den Steuerkonferenzen des OGB ♦ L zu dieser Thematik.

du nouveau dans les entreprises

Thiel Euro Logistics s.à r.l. entlässt 42 Beschäftigte

Sozialplan verhandelt und neue Arbeitsplätze vermittelt

Wirtschaftliche Gründe veranlassten die Direktion der zur Thiel AG gehörenden Tochterfirma Thiel Euro Logistics mit Sitz in Münsbach, Verhandlungen für einen Sozialplan anzufragen. Diese Verhandlungen haben am 11. Mai 2005 begonnen und konnten am 19. Mai abgeschlossen werden. Die Zahl der anfangs im Raum stehenden 60 Entlassungen, konnte im Laufe der Verhandlungen auf 42 herabgesetzt werden.

Der Verlust von mehreren Kunden zwang die Betriebsleitung zu einer größeren Umstrukturierung und zum Abbau der oben angeführten 42 Arbeitsplätze von insgesamt 115. Der OGB♦L/ACAL, der bei Thiel Euro Logistics sowohl den Arbeiter- als auch den Angestelltenausschuss stellt, war bei den Verhandlungen, zu denen auch die anderen vertragsschließenden Gewerkschaften eingeladen waren, wortführend.

Neben den üblichen Entschädigungen bei einer Kollektiventlassung, legte der OGB♦L/ACAL den Akzent auf die Arbeitsplatzvermittlung, um in erster Linie zu verhindern, dass die Betroffenen in die Arbeitslosigkeit abrutschen. Auf alleinige Initiative des OGB♦L/ACAL und des Personalausschusses ist es möglich, nun zirka 50 freie Arbeitsstellen an die 42 betroffenen Lkw-Fahrer zu vermitteln. Dies zeigt, dass Weiterbeschäftigung möglich ist.

Bedauerlich bleiben in diesem Zusammenhang das mangelnde Engagement des zuständigen Arbeitgeberverbands und das rein reaktive Verhalten des Arbeitsamts. Der OGB♦L/ACAL fordert ein Umdenken bei den Verwaltungen und bei den Patronatsverbänden im Falle von Kollektiventlassungen und Konkursen.

Initiativen zur Weiterbeschäftigung müssen künftig absolute Priorität genießen. Diese können jedoch nur in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt realisiert werden, das auch im Vorfeld von Entlassungen aktiv werden muss. Es

gilt die Menschen bei Restrukturierungen in Arbeit zu halten.

Transco SA

94 % des membres de l'OGB♦L ont voté pour la grève

À l'occasion d'une réunion organisée le 11 juin par l'OGB♦L/ACAL à Esch-sur-Alzette, 94 % des membres de l'OGB♦L occupés par Transco SA se sont exprimés, dans le cadre d'un vote secret, pour la grève.

Les conducteurs de camions reprochent à la direction les faits suivants :

- ♦ harcèlement moral et comportement dégradant envers les salariés
- ♦ violation des règles élémentaires concernant la sécurité et la santé au travail
- ♦ incompétence dans la gestion d'une entreprise de transport
- ♦ paiement incorrect des heures de travail effectivement réalisées
- ♦ initiation à enfreindre le règlement européen 3820/85 sur les heures de conduite et de repos
- ♦ non-respect de la législation sur les délégations du personnel

Une réunion d'urgence a été demandée. Les salariés exigent la démission de la direction. OGB♦L et LCGB ont saisi, le 13 juin, l'Office national de conciliation.

Transportunternehmen Transco SA

94 Prozent der OGB♦L- Mitglieder stimmten für Streik

Am 11. Juni fand in Esch/Alzette eine vom OGB♦L/ACAL organisierte Versammlung für seine Mitglieder bei der Transportfirma Transco SA aus Esch/Alzette statt. In einer geheimen Abstimmung haben sich 94 % der OGB♦L-Mitglieder für gewerkschaftliche Aktionen, respektive einen Streik ausgesprochen.

Die Lkw-Fahrer werfen der Transco-Direktion folgende Punkte vor:

- ♦ Mobbing und menschenunwürdiges Benehmen gegenüber den Beschäftigten
- ♦ Verletzen der elementarsten Regeln betreffend die Sicherheit und die

Gesundheit am Arbeitsplatz

- ♦ Inkompetenz in der Leitung des Transportunternehmens
- ♦ Unkorrekte Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden
- ♦ Anstiftung zum Übertreten der Bestimmungen der EU-Verordnung 3820/85 über die Lenk- und Ruhezeiten
- ♦ Verletzen der Bestimmungen des Betriebsausschussgesetzes

Eine Dringlichkeitssitzung wurde beantragt. Die Beschäftigten verlangen die Demission der Direktion. OGB♦L und LCGB haben am 13. Juni ebenfalls das Nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall befasst.

Speralux SA

Willkürliche Sparmaßnahmen

Seit kurzem hat die Transportfirma Speralux SA mit Sitz in Munsbach einen Bußgeldkatalog für Ihre Fahrer eingeführt. Dieser Bußgeldkatalog beinhaltet Geldstrafen, die von den Fahrern an die Firma zu zahlen sind, so zum Beispiel bei Unpünktlichkeit an der Entladestelle oder für Reinigungskosten des Lkws. Die Firma hat entschieden diese Bußgelder vom Lohn der Fahrer einzubehalten, was den Gesetzestexten widerspricht. Aufgrund vieler Einsprüche seitens der Fahrer hat der OGB♦L/ACAL durch ein Schreiben an die Geschäftsleitung Einspruch erhoben.

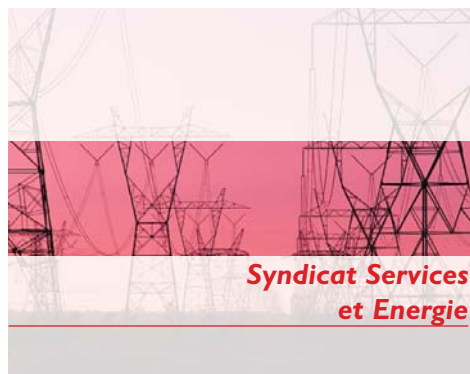
Der Einfallsreichtum besagter Geschäftsleitung scheint angeblich grenzenlos zu sein. So hat diese kurzerhand beschlossen zwecks Reduzierung der Kostenstruktur, diverse Kostenpunkte teilweise auf die Fahrer abzuwälzen. Gemäß einer neuen Arbeitsanweisung darf die durchschnittliche Laufleistung pro Arbeitstag 580 km nicht überschreiten. Mehrkilometer werden dem Fahrer zu 0,50€ pro Kilometer in Rechnung gestellt.

Zwecks Vermeidung der Mautkosten wird den Fahrern verboten bestimmte Autobahnstrecken zu benutzen. Dies führt wiederum zu den bekannten Überbelastungen der Landstraßen. Dem Fahrer wird auch ein zu hoher Treibstoffverbrauch in Rechnung gestellt. Durch das Benutzen von Nebenstre-

du nouveau dans les entreprises

cken, zu denen der Fahrer gezwungen wird, ist jedoch ein höherer Treibstoffverbrauch nicht zu vermeiden.

Der OGB♦L/ACAL wehrt sich vehement gegen diese Vorgehensweise und wird dementsprechend die nötigen Schritte unternehmen. Zum jetzigen Zeitpunkt haben sich diesbezüglich schon über 50 Fahrer beim OGB♦L/ACAL beschwert.



MGF Luxembourg

Signature d'un plan social

La société MGF Luxembourg (logistique et distribution) située dans la zone industrielle Weiergewaan à Contern qui fait partie du groupe MGF Evolution en France est contrainte d'arrêter ses activités au Luxembourg avec échéance au 30 juin 2005.

La raison de cette décision est, selon les informations des responsables de cette société, le changement dans la politique économique de son principal client, qui a décidé de ne plus assurer sa logistique et sa distribution européenne à partir du G.D. de Luxembourg. Comme conséquence inévitable, MGF Luxembourg procède donc au licenciement collectif de l'ensemble de ses 21 salariés.

C'est le syndicat OGB♦L qui a été en charge pour négocier un plan social étant donné que les démarches pour trouver d'autres pistes voire activités alternatives pour sauver des emplois ont échoué.

À part des conditions légales, le plan social prévoit entre autres les conditions extralégales suivantes :

- ♦ pour les salariés ayant une ancienne-

té de moins de 5 ans un délai de préavis prolongé à 3 mois;

- ♦ tous les salariés ayant une ancienneté de moins de 5 ans auront droit à un mois d'indemnité de départ légal;
- ♦ tous les salariés auront droit à une indemnité bénévole de 2 mois supplémentaires;
- ♦ les salariés qui continueront à travailler jusqu'à l'arrêt définitif se verront accorder en complément de leur salaire, une indemnité bénévole d'un demi mois par mois travaillé;
- ♦ les primes et les gratifications seront payées sans conditionnement au prorata jusqu'à échéance chaque fin de préavis individuel;
- ♦ toutes les indemnités bénévoles (extralégales) seront payées ensemble avec le salaire de juin 2005.

sions de part et d'autre on a pu trouver un terrain d'entente de façon que la direction a dû renoncer à cette revendication.

Parmi les principales améliorations, on peut noter

- ♦ une augmentation du salaire horaire de 0,01€ à l'indice 100 à partir du 1^{er} janvier 2004 (0,43 %) ;
- ♦ ainsi qu'une seconde augmentation de 0,02€ à l'indice 100 à partir du 1^{er} janvier 2005 (0,86 %) ;
- ♦ le pécule de vacances a été augmenté de 50€ par ouvrier (0,15 %) ;
- ♦ les personnes certifiant une ancienneté de 40 ans auront droit à une journée de congé supplémentaire (0,01 %) ;
- ♦ la prime de départ en retraite qui était déjà en vigueur s'applique maintenant également aux ouvriers partant en pension d'invalidité ;
- ♦ des échelons intermédiaires ont été introduits pour le paiement de la prime de participation aux bénéfices.



Saint-Gobain Abrasives SA

Signature d'une nouvelle convention collective de travail

La société Saint-Gobain Abrasives SA sise à Bascharage et les syndicats OGB♦L et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers couvrant la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2005.

Cet accord est le fruit de longues négociations qui ont failli échouer; puisque les partenaires sociaux ont eu besoin d'une réunion auprès de l'Office national de conciliation avant de trouver un accord. Le point essentiel de dispute concernait l'introduction d'une période de référence. Malgré un bon nombre de conces-

du nouveau dans les entreprises

Direction syndicale

Journées de réflexion et de formation

Sur initiative de ses secrétaires tarifaires, Marco Casagrande et Robert Wolff, le syndicat Transformation sur métaux et Garages a invité les membres de sa direction syndicale à l'IFES à Remich pour deux journées de réflexion et de formation.

Travail et des Mines a entraîné à des longues discussions. A cet effet, les formations offertes par l'OGB♦L à ses délégués revêtent une grande importance pour la bonne préparation des différents dossiers et devront garantir le bon déroulement des réunions avec le patronat.

Les membres de la direction syndicale ont retenu qu'il serait avantageux de se retrouver régulièrement pendant la période d'un mandat, afin de faire des échanges entre entreprises.



Syndicat Education et Sciences

International School of Luxembourg

New collective bargaining agreement for the employees

One should say: "It's a long time to Tipperary and to a new collective bargaining agreement (CBA) for the employees of International School of Luxembourg too". The trade unions OGB♦L and LCGB first met the representatives of the Board of Governors and the school director in May 2003 to renew the CBA. The last meeting took place on May 26th 2005 and the new CBA was signed on June 15th.

In the meantime, the social elections took place and since then, the OGB♦L was in charge of the negotiations and made extended demands.

The result is quite presentable. Some 100 employees will benefit retroactively to January 1st 2005 from the following salary increases. These vary and depend on their period of employment, with the lowest steps getting more than the highest.

- ♦ 1.1.1005 to 31.08.2005
 - Professional staff : 2,56% to 3,92%
 - School nurse: 2,6% to 3,52%
 - Administrative staff: 0,97% to 2,47%
 - Teacher assistants: 2,62% to 3,15%
- ♦ 1.9.2005 to 31.8.2006
 - Professional staff : 1,43 to 2,73%
 - School nurse: 1,46% to 2,35%
 - Administrative staff: 0,87% to 2,19%
 - Teacher assistants: 2,62% to 3,15%
- ♦ 1.9.2006 to 31.8.2007
 - Professional staff : 1,96 to 3,22%
 - School nurse: 2% to 2,85%
 - Administrative staff: 0,86% to 2,14%
 - Teacher assistants: 1,48% to 1,99%
- ♦ The new CBA was adjusted to all legal prescriptions.
- ♦ The work hours as well as the working time at school were fixed.
- ♦ The leave time – varying from 50 to



Les points forts discutés lors de ces deux journées ont été l'avant-projet de la loi de la délégation et du comité mixte, la nouvelle loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, l'élargissement des compétences de l'ITM (Inspection de Travail et des Mines) et la situation actuelle dans les entreprises et garages du secteur.

Par ailleurs, la gestion des problèmes actuels du secteur et les démarches à faire par le délégué principal, le délégué à l'égalité, le délégué à la sécurité, le secrétaire tarifaire ou par l'Inspection de

du nouveau dans les entreprises



- 68 days - was set for the duration of the agreement, 1.1.2005 to 31.8.2007.
- ♦ Time off for blood donors was introduced.
 - ♦ The amount of the lunch vouchers was raised.
 - ♦ The stipend scale for extra-curricular activities was adjusted.
 - ♦ The financial allocation for professional development was fixed to 1,8% of the total gross payroll costs.
 - ♦ The sabbatical leave for up to one year at half-salary was saved.
 - ♦ An article treating sexual and moral harassment in the workplace was added.
 - ♦ A procedure in relation to the shutting down of a class or a service was negotiated.
 - ♦ The old CBA was extended to 31.12.2004.

The negotiations took place in a hard but fair climate.

Lycée Vauban - Lycée français du Luxembourg

Première convention collective de travail signée par l'OGB♦L

Le Lycée Vauban occupe aujourd'hui 59 salariés, enseignants, personnel administratif, technique et de santé.

C'est en décembre 2003 que l'OGB♦L a demandé d'entrer en négociation pour élaborer une convention collective pour le personnel. La direction a donné son accord pour entamer les discussions. Comme les conditions de rému-

nération étaient fixées dans un règlement interne et comme les employés n'en étaient pas satisfaits, le conseil d'administration leur a accordé, après de longues négociations, une augmentation substantielle de leurs traitements avant que les négociations de la convention collective proprement dite aient été entamées.

Le 18 février 2004 les élections pour la désignation d'une délégation du personnel ont eu lieu et les candidates et candidats de l'OGB♦L ont été proclamés élus sans autre formalité étant donné qu'ils étaient seuls à se présenter.

Le 13 juin 2005, après plus d'un an de négociations, la première convention collective de travail a été signée entre l'Association de Gestion du Collège Vauban, Lycée français de Luxembourg asbl représentée par MM Pierre-Paul Cochet, administrateur président, Bernard Vogel, directeur, Martial de Calbiac, administrateur vice-président et l'OGB♦L, représenté par Danièle Nieves, membre du Bureau exécutif, Isabelle Bernard-Lesceux, Sabine Melilli, Fabrice Guissart et Céline Cordier, délégués du personnel.

Cette convention règle les conditions générales de travail et de rémunération et tient compte des spécificités à l'exercice des fonctions dans le domaine scolaire.

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

- ♦ fixation des barèmes de salaire du personnel enseignant et administratif
- ♦ introduction d'un barème pour le personnel technique et de santé
- ♦ fixation et ajustement partiel des compléments d'activité, indemnités spéciales, de déplacement, de restauration et d'hébergement
- ♦ réglementation du temps de travail et des pauses
- ♦ réglementation des heures supplémentaires effectives et sur l'année et fixation de leurs majorations
- ♦ fixation des congés annuels extra-légaux, variant de 35 à 82 jours
- ♦ élaboration d'un plan de formation continue en collaboration avec la délégation du personnel,
- ♦ introduction de la possibilité de bénéficier d'un congé sans solde
- ♦ introduction d'une réglementation concernant le harcèlement sexuel et moral au lieu de travail

La convention entrera en vigueur au début de la prochaine année scolaire, le 1^{er} septembre 2005 et pour une durée de 2 ans. Il reste à souligner que les négociations se sont déroulées dans un climat de partenariat social constructif.

Orchestre philharmonique du Luxembourg

Une forte délégation du personnel se bat pour les acquis des musiciens

L'OGB♦L et l'Orchestre philharmonique du Luxembourg (OPL) ont mis au point une collaboration qui consiste dans l'offre d'un cycle spécial OGB♦L de trois concerts. Bonne occasion pour tous les membres de soutenir ce prestigieux orchestre, dont 70 % des quelque cent musiciens professionnels sont syndiqués auprès de l'OGB♦L, syndicat contractant par conséquent. Nous avons eu l'occasion de nous entretenir avec le basson français David Sattler, délégué du personnel, qui a bien voulu nous emmener dans les coulisses de l'orchestre, mais qui nous a également présenté les revendications syndicales des musiciens professionnels.

Actuel : Peut-on qualifier l'OPL d'entreprise comme toutes les autres ou y a-t-il des spécificités dont il faut tenir compte ?

David Sattler : Depuis sept ans, je fais partie de l'OPL qui compte, personnel administratif compris, une centaine de salariés de 18 nationalités. On peut le comparer à toute entreprise normale, avec la différence pourtant, qu'il ne s'agit pas d'une entreprise commerciale soumise aux lois de la rentabilité financière. Tous les musiciens sont des spécialistes hautement qualifiés, sélectionnés lors de concours internationaux. Notre but n'est pas d'amasser des profits, notre objectif est de satisfaire au maximum le public en prestant une qualité musicale optimale et, ne n'oublions pas, d'être à l'étranger un ambassadeur culturel digne du Grand-Duché.

Mais venons en au côté syndical où la différence se fait sentir. Lors des négociations pour la convention collective, nous ne pouvons donc pas, comme dans d'autres entreprises, évoquer des bénéfices auxquels nous voudrions participer. Il n'y a donc rien de concret, de tangible

à avancer, et n'oubliez pas qu'un directeur financier puisse apprécier à sa juste valeur des choses si abstraites comme la qualité musicale ou la culture. En tant que fondation, nous n'avons pas droit à la présence d'un délégué du personnel au conseil d'administration. Notre syndicat doit négocier avec un conseil d'administration très mélomane et performant certes, mais qui ne connaît pas trop la vie quotidienne de l'orchestre, qui n'est jamais confronté aux petites choses de la vie comme des chaises peu confortables sur scène, une machine à café défaillante ou même le manque de parkings. Si dans un orchestre un employé vient en retard après avoir vainement cherché une place pour se garer, toute « l'entreprise » ne fonctionne pas. Vous ne pouvez tout simplement pas commencer un concert en l'absence du premier violon !

Actuel : Concerts, tournées, applaudissements ... n'est-ce pas une vie de rêve ?

David Sattler : On devient musicien par vocation. Les concerts, les voyages, le travail en soirée font partie intégrante de notre métier et nous en étions conscients en choisissant cette profession. Nous sommes tributaires du choix des programmes : si des compositions qui ne nécessitent que 50 musiciens sont à l'affiche, les autres 50 sont « au chômage technique ». Au lieu de les occuper dans d'autres projets, et tout généralement d'ailleurs, on essaie de nous imposer des décomptes individuels au lieu de notre décompte collectif. Un orchestre est pourtant une équipe, un collectif qui s'emploie ensemble à donner le meilleur de lui-même. Mais, si d'antan les directeurs géraient cet orchestre en bons pères de famille avec grande flexibilité, ils ont aujourd'hui tendance à nous considérer trop nombreux, trop chers, trop bien protégés par notre convention collective et, de surcroît, à nous considérer comme responsables de la gestion de l'orchestre. Or, nous ne sommes pas des comptables, mais des artistes. Comparez-nous à une équipe de football : réduirait-on l'effectif si on jouait contre une équipe faible ou si tout le monde était en bonne forme ? Un footballeur doit-il aller jusqu'à 65 ans pour prendre sa retraite ? Bien sûr que non ! Un musicien, qui doit être en bonne forme physique pour maîtriser à perfection son instrument, n'est pas protégé. Or, comme pour le sportif, un violoniste par exemple souffrant d'arthrose est incapable d'exercer son métier. Dans le contexte des tournées, on pourrait discuter du temps de travail réel et du temps à disposition du patron. Nous avons par exemple une journée libre pour nous balader dans Pékin, ce qui a priori semble super. Mais comme nous jouons le soir, nous devons garder en tête que nous devons être au meilleur de notre forme et par conséquent surveiller notre hygiène de vie ; nous



sommes séparés de nos familles, nos instruments souffrent des longs trajets et nous sommes confrontés à des salles à l'acoustique inaccoutumée pour ne citer que quelques inconvénients.

Il resterait bien des choses à dire...

Il y a du pain sur la planche

Pour terminer Léon Jenal, secrétaire central du syndicat Imprimeries, Medias et Activités artistiques tient à lancer un appel aux politiques quant à la couverture sociale des musiciens au niveau de l'invalidité. Il faudrait dresser une liste des maladies professionnelles des musiciens profes-

sionnels d'orchestre, améliorer les droits en cas d'abandon (on imagine difficilement le reclassement dans l'orchestre d'un basson comme violoniste) et faire surveiller les musiciens par des médecins ayant des connaissances spécifiques. Aussi faut-il, ajoute le secrétaire, relever le flou qui existe dans les contrats des musiciens free-lance, auxquels l'OPL fait souvent recours et clarifier le lien de subordination. Il s'agit là d'une discussion d'ailleurs très actuelle au niveau européen. Et finalement, il faudra mener à terme la discussion concernant le temps partiel, demandé par bon nombre de musiciens et bien accueilli par les musiciens de l'orchestre.

ORCHESTRE PHILHARMONIQUE DU LUXEMBOURG SAISON 2005 - 2006

Collaboration OGB♦L et Orchestre philharmonique du Luxembourg

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 paste - 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 et inscriptions auprès de Joël Jung (tél.: 54 05 45-240)

Le travail augmente, les salaires se dégradent!

L'assemblée générale annuelle du Département des Immigrés de l'OGB♦L s'est déroulée le samedi, 28 mai 2005, dans les locaux de la Chambre du Travail, à Remich.

Ont participé à cette réunion 43 délégués, en représentation des 6 comités régionaux. Les participants ont approuvé le rapport d'activités de 2004/2005.

Pendant cette période couverte par le rapport, il faudra relever :

- ♦ la création du nouveau ministère de l'Immigration qui s'est soldée par un échec vu que les expulsions se sont poursuivies et qu'aucun débat ou proposition de loi n'ont été faits pour réformer les lois de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers ;
- ♦ que malgré toutes les promesses des politiciens, les immigrés ne pourront pas participer au référendum sur la Constitution européenne ;
- ♦ au niveau des conventions collectives, surtout dans le secteur du bâtiment, les immigrés voient leurs conditions de travail et de salaires se détériorer à cause de l'impasse dans les négociations avec un patronat qui devient de plus en plus arrogant.

L'assemblée générale a décidé la fusion entre la Région Centre et la Région de la Moselle.

Les élections pour le nouveau Comité exécutif ont renforcé l'équipe dirigeante qui est composé comme suit : président, Ademar RODRIGUES; 1^{er} vice-président, José PERES PEREIRA; 2^{ème} vice président, Nello ARTUSO ; secrétaire central, Eduardo DIAS ; secrétaire-adjoint, Joni FERREIRA PORTUGAL et trésorier, Acácio PINHEIRO.

Le Département des Immigrés a approuvé une résolution dans laquelle il souligne

- ♦ que les travailleurs migrants ressortissants des pays membres de l'UE qui ont exercé leur droit à la libre circulation sont exclus de la participation au référendum sur la Constitution européenne;
- ♦ que les conditions de travail s'aggravent ;
- ♦ que les salaires prévus par les conventions collectives ne sont plus actualisés surtout dans les secteurs les plus difficiles et dangereux comme c'est le cas dans le bâtiment;
- ♦ l'augmentation du "travail au noir", du nombre d'heures supplémentaires, du travail de nuit et les samedis;
- ♦ que le nombre d'accidents du travail continue d'augmenter par manque de respect des conditions de sécurité et de santé au travail et que les services de contrôle sont inexistantes ou sans efficacité;
- ♦ que la flexibilité au travail est une contrainte pour les travailleurs qui voient leur droit à une vie familiale de plus en plus limitée;
- ♦ qu'il y a une augmentation exagérée des prix des loyers qui les rendent inaccessibles aux travailleurs

qui ont des bas salaires;

- ♦ la continuation des exigences en matière de nationalité pour accéder à certains postes de la fonction publique qui ne relèvent pas de l'exercice de la souveraineté nationale ou des exigences en matière de connaissances de langues qui n'ont aucun fondement pour certains postes de travail;
- ♦ un échec scolaire qui atteint surtout les familles défavorisées et, en particulier les enfants des immigrés;
- ♦ une augmentation des attaques patronales contre les droits des délégués du personnel et une conséquente fragilisation pratique de ses compétences.

Le Département des Immigrés de l'OGB♦L considère que le gouvernement doit agir pour éviter la déréglementation du monde du travail et mener une politique sociale offensive qui respecte les droits acquis.

Le Département des Immigrés s'insurge contre l'attitude du patronat qui ne veut plus accorder des améliorations salariales, ni négocier sérieusement les conventions collectives.

Le Département des Immigrés donne tout son appui aux travailleurs du secteur du bâtiment qui lutte pour le renouvellement des conventions collectives qui accordent des améliorations salariales et une vraie perspective d'évolution dans la carrière après la formation

Dans le cadre de ses objectifs définis par les statuts de l'OGB♦L, le Département des Immigrés élabore chaque année un cahier de propositions et de mesures qu'il faudra mettre en pratique dans l'avenir. Il s'agit de garantir à tous les citoyens de ce pays une société plus juste et équitable. Tous ceux et toutes celles qui résident et travaillent au Grand-Duché doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes garanties sans discriminations.

La résolution 2005 adoptée lors de l'assemblée générale porte sur les points suivants :

- ♦ droit de séjour et d'accès au marché du travail
- ♦ ressortissants des pays tiers
- ♦ politique de logement
- ♦ éducation
- ♦ congé linguistique
- ♦ pension d'invalidité
- ♦ pension des ex-militaires portugais
- ♦ accès à la nationalité
- ♦ participation politique - élections

Le texte intégral est disponible sur le site Internet
www.ogbl.lu

Comissão dos ex-militares Portugueses no Luxemburgo

Dia 10 de Junho, dia de Portugal de Camões e das Comunidades Portuguesas

O dia 10 de Junho é um dia de festa para toda a nação portuguesa que vive nos quatro cantos do mundo. Mas os milhares de portugueses que emigraram após o cumprimento do serviço militar obrigatório e que não são reconhecidos pelo sistema de segurança social português sentem-se esquecidos e humilhados.

Após tantos discursos e tantas promessas relativas à resolução do problema da contagem do tempo de serviço militar para efeitos da segurança social, tudo continua na mesma! Nós apenas queremos o que por direito nos é devido após termos cumprido todas as nossas obrigações militares.

Considerando que a maioria dos emigrantes que prestou serviço militar nunca descontou ou nunca foi inscrito na segurança social portuguesa, que medidas conta tomar o Governo para possibilitar a sua inscrição na segurança social de modo a garantir a contagem desse tempo para efeitos de reforma?

Na sequência da Lei nº 9/2002 e da Lei nº 21/2004, já fizemos dois requerimentos para que seja contado o tempo de serviço militar, mas esses requerimentos não são tratados por falta de regulamentação.

Enquanto representantes dos ex-militares portugueses residentes no Luxemburgo, nós queremos participar no processo de regulamentação legislativa de modo a assegurar:

- ♦ que o tempo de serviço militar seja contado para todos os militares e não apenas para os ex-combatentes;
- ♦ que o tempo de serviço militar seja inscrito na segurança social;
- ♦ a obtenção do formulário E/205 para podermos fazer valer a contagem do tempo de serviço militar nos países de residência, junto dos organismos competentes em matéria de reforma.

Já estamos cheios e fartos de promessas. Temos sido enganados pelos governantes que não compreendem

que para os emigrantes esta situação é dramática.

Nós necessitamos da contagem do tempo de serviço militar antes e não depois de já estarmos reformados.

Pela Comissão dos Ex-Militares no Luxemburgo

O Presidente
Manuel Gomes da Silva

Ouçã a



todas as 3^{as} Feiras
entre as 19H00 e as 20H00
Programa "OS VOSSOS DIREITOS"

Com apresentação de
EDUARDO DIAS

Pode colocar as suas questões através
do telefone 54 94 18

ou escrever para **Radio Amizade**
Programa "Os Vossos Direitos"
1, rue de l'Eau L-4130 ESCH/ALZETTE

"O Mundo do Trabalho"

Um programa de informação da OGB♦L

na **RADIO LATINA**

TODOS OS SABADOS
entre as 9h30 e as 10h00

com apresentação
de
Eduardo Dias

OUÇA AS NOSSAS EMISSÕES
101.2 e 103.1 FM

Rentnersektioun Déifferdang/Rodange

GRILLFEST

zu Déifferdang beim Centre de la Chiers
e **Sondeg den 10. Juli 2005** vun 10.00 bis 20.00 Auer

Schéin Tombola

Grand Bal de l'Amitié

Grand Bal de l'Amitié du 4 juin à
Larochette

Numéros gagnants

1 ^{er} prix	12
2 ^e prix	444
3 ^e prix	867
4 ^e prix	989
5 ^e prix	437
6 ^e prix	673
7 ^e prix	897
8 ^e prix	654
9 ^e prix	368
10 ^e prix	408
11 ^e prix	568
12 ^e prix	302
13 ^e prix	20

*Les prix sont à retirer
4, route d'Arlon à Diekirch,
avant le 30 septembre 2005
(tél.: 80 97 70 ou GSM: 021 190 773)*

Section Grevenmacher

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

Prix par personne en chambre double
(bus, chambre avec petit-déjeuner) : 159.-€
supplément pour une chambre individuelle: 50.-€
25% de réduction pour enfants de 2 à 12 ans

Réservation avant le 20 juillet 2005
par virement au compte IBAN
LU 4300 3013 7594 8200 00
de la Section OGB♦L de Grevenmacher
auprès de la BGLL

Renseignements:
Daniel Zebrowski, président
GSM : 021 182 412
Sylvie Schroeder, secrétaire
GSM : 021 229 048

OGJ

RECTIFICATIF

Le mois dernier, des erreurs se sont glissées dans les montants
alloués aux élèves et étudiants lors de leur emploi pendant les
vacances. Il fallait lire :

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 à 17 ans (75 % de 80 %) :	880,06€	(5,0871€/h)
Pour un élève de 17 à 18 ans (80 % de 80 %) :	938,73€	(5,4262€/h)
Pour un élève de 18 ans et plus (80 %) :	1173,42€	(6,7828€/h)



OGB♦L Département des Travailleurs handicapés

invite à son **assemblée générale**, qui se tiendra :

Jeudi, le 7 juillet 2005 à 18.30 heures
à la **Chambre des Employés Privés, rue de Bragance, Luxembourg**

Ordre du jour

1. Allocution de bienvenue
2. Rapport d'activités
3. Approbation du rapport d'activités
4. Présentation des activités futures
5. Discussion libre
6. Election du nouveau comité

L'assemblée générale sera suivie d'une conférence et de discussions sur les modifications de la loi du 25 juillet 2002 portant sur la reconnaissance de l'invalidité professionnelle et le reclassement professionnel, qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

PARTICIPANTS & ORATEURS

René PIZZAFERRI Membre du Bureau exécutif et responsable pour la politique de la sécurité sociale et de la santé au sein de l'OGB♦L

Carlos PEREIRA Membre du Bureau exécutif et responsable du Département des Travailleurs handicapés

Joël DELVAUX Président du Département des Travailleurs handicapés

Une traduction simultanée en français est prévue. La salle est entièrement accessible aux chaises roulantes.

Pour tout autre renseignement et pour confirmer ta présence, tu es prié de contacter M. Joël Delvaux par tél.: 26 84 56 45 ou par E-Mail: joel.delvaux@ccg.etat.lu

Département des Immigrés - Comité Régional de Differdange/Rodange**INVITATION****REUNION D'INFORMATION**

sur "**Le secteur du Bâtiment et le renouvellement du contrat collectif**"

Vendredi 1^{er} juillet 2005, à 20h00
Ancien Hôtel de Ville
Avenue Charlotte, Differdange

Venez nombreux(ses) et posez vos questions

IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L "Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"

Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"

Herausgeber für den OGB♦L : Jean-Claude Reding

60, bd. J.F. Kennedy ♦ B.P. 149 ♦ L-4002 Esch/Alzette

Editeur responsable pour la Belgique :

Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne

INTERNET: <http://www.ogb-l.lu> / e-mail: ogb-l@ogb-l.lu

Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction. La rédaction se réserve le droit d'abrégé les textes.

Chefredakteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-l.lu

Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu

Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

**L'OGBL lance sa Newsletter électronique,
un complément d'information sur l'actualité syndicale.**

**Pour la recevoir, inscrivez-vous sur notre site
www.ogbl.lu, rubrique Newsletter.**



OGBL

Newsletter

Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg | Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

Newsletter N°1 du 20/05/2005

Site Internet de l'OGBL
<http://www.ogbl.lu>

**Newsletter : Pour s'inscrire
ou se désinscrire, cliquer ici**

Jeden Freitag: Der online-Newsletter des OGBL

Ab dieser Woche informieren wir Sie wöchentlich per Mail, oder bei aktuellen Gegebenheiten auch zusätzlich, über die wichtigsten Ereignisse, weisen auf aktuelle OGBL-Veranstaltungen und Dossiers hin und bieten interessante Links. Wenn Sie diesen neuen OGBL-Dienst in Anspruch nehmen möchten, dann können Sie sich nebenstehend mittels Klick abonnieren. Wenn Sie den Newsletter diesmal erhalten haben, aber nicht weiter beziehen möchten, dann klicken Sie bitte "abbestellen" (Se désinscrire) an.

Chaque vendredi : la lettre d'information online de l'OGBL

A partir de ce vendredi, nous vous informons au moins une fois par semaine, le cas échéant plus souvent, sur les événements d'importance, les manifestations de l'OGBL, nous vous tenons informés des dossiers en cours et vous signalerons les liens intéressants. Si vous voulez continuer à profiter de ce nouveau service de l'OGBL, abonnez-vous en cliquant ci-dessus. Si vous avez reçu la newsletter et si vous ne voulez plus la recevoir, cliquez sur "Se désinscrire"

Construction

Manifestation de protestation le 28 mai à Luxembourg-ville

Les négociations de la convention collective dans le secteur du bâtiment ont échoué.

La dernière réunion n'a pas non plus apporté d'accord entre les syndicats OGBL, LCGB et les représentants du patronat. Ainsi, les syndicats ont saisi début de cette semaine l'Office national de conciliation.

En effet, les négociations d'une nouvelle convention collective pour les 28.500 salariés (source : Statec 2003) de la construction et du génie civil traînent depuis 2 ans. L'OGBL juge insatisfaisantes aussi bien les augmentations de salaires que les propositions concernant la formation continue. Les syndicats ont de leur côté l'impression qu'il s'agit d'une stratégie bien réfléchie de la part des patrons. Déjà le 9 avril, en anticipant un éventuel échec de la dernière ronde, les délégués des syndicats avaient voté en faveur d'une manifestation de protestation en guise d'avertissement le 28 mai au « Knuedler » dans la capitale. Les

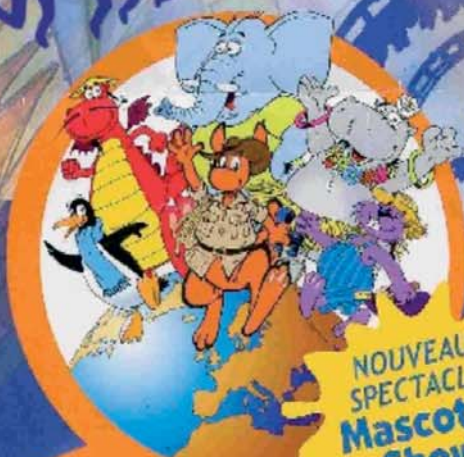


Première
Mondiale



Tang'
OR

NOUVELLE
ATTRACTION



NOUVEAU
SPECTACLE
Mascotte
Show

SECTION DES FRONTALIERS FRANÇAIS
DE L'OGB•L

Vente de billets à prix comité d'entreprise tous les jeudis de
16H00 à 18H00 aux bureaux de la section à Audun-Le-Tiche.

Prix billet adulte et enfant : 16,00 euros
(au lieu de 19,00 euros)

Entrée gratuite pour les enfants de moins de 3 ans

www.walibi.com

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

LE MOT MYSTÉRIEUX

SANS INTÉRÊT	▼	ROCHE VOLCANIQUE	▼	GILET	▼	MANIFESTA	▼	PIÈCES BULGARES
LAINE LÉGÈRE		TEIGNE		SECRÉTAIRE DE PLATEAU		MONNAIE		
▶		▼		▼		▼		▼
PERÇOIT	▶		3				7	
REPRIT								
▶						TÉLÉVISION	▶	
						ÉTOURDIS		
CUBE	PUBLIERA	▶			4	▼		
	QUI DONNENT LEUR NOM							
▶	▼	RACINE VOMITIVE	▶					EAU-DE-VIE
		RAILLE						
MÉDIOCRE	▶	▼	10				PARESSEUX	▼
PLI AU COIN D'UNE PAGE								
▶					VIEUX RAYON	▶	2	
					SENTIMENT			
REFUS	▶	8			MOUTON	▶	6	
APPARTEMENT DES FEMMES					PHILOSOPHIE CHINOISE			
▶					▼			PÉRIODE
NOTE	▶			ENTRÉE DE VISCÈRE	▶			▼
CHAVIRERA	9			NOTE				BERGE
▶				▼				5
LOLO	▶				MONNAIE EN ASIE	▶		

A gagner:

1^{er} prix : 1 barbecue électrique

2^e prix : 1 réveil matin

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 juillet 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/45 © HACHEL INT

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

8

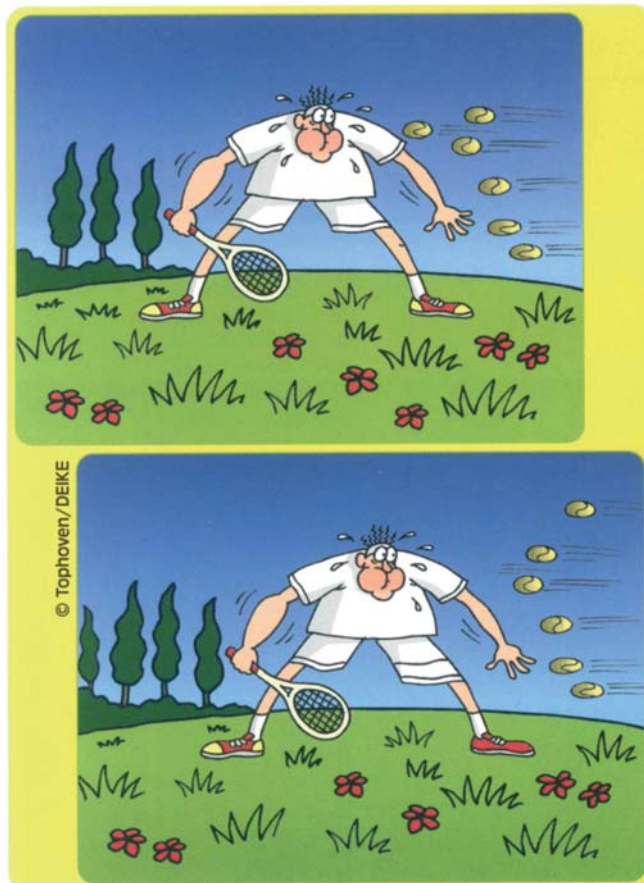
ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

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?



05/2005 - Solution : NOCTAMBLE

Julien Scheer (B), 1^{er} prix
Armand Vogel (F), 2^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

scherzen	▽	Jagd- reise in Afrika	Flächen- maß	erhöhtes Kirchen- lese- pult	▽	Fest- spiel	▽	nützlich (lat.)	Magnet- ende	unter- stützen	Kose- wort für Groß- vater	Back- stein	▽	Unter- arm- knochen
reli- giöses Lied	▷	▽	▽			große Be- geis- terung	▷	▽	▽	▽	▽			▽
▷				falken- artiger See- vogel		Pfropfen	▷					4		
natür- licher Kopf- schmuck			mexika- nischer Mals- fladen	▷	▽							Erd- zeit- alter	▽	
Bank- schlie- ßfach	▷				Vorname der Dagover † 1980	▷			langes Priester- gewand		Wind- schatten- seite	▷	5	
▷						modisch elegant		greisen- haft	▷		6			Fach- gebiet
Auffor- derung einzu- treten			Vorname der Berger		steil- wandi- ges Tal	▷					zusätz- lich		Kreis- berech- nungs- zahl	▽
baumge- säumte Straße	flügel- loses Insekt	gehär- tetes Eisen	▷	▽				Rauch- Nebel- Gemisch		Pappel mit fast runden Blättern	▷	2		
▷	▽				See- lachs- art		Strom d. griech. Unter- welt	▷	▽			engl. Fürwort: es	▷	
Kälte- schutz für den Kopf		franz., latein.: und		Sahne	▷							Umlaut	Frauen- unter- kleidung (Abk.)	▽
▷		▽	3			Kassen- zettel	▷	1		Amts- tracht	▷			▽
Kamera- ständer	▷						Sicher- heits- garantie	▷						

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Die Buchstaben der Felder 1 bis 6 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. Juli 2005 an:

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

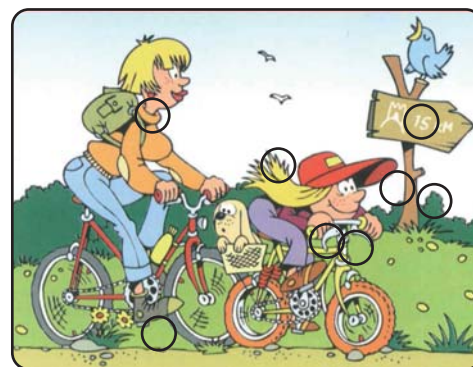
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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



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

05/2005 Lösung Kreuzworträtsel: FLOHMARKT

Ghislaine Baiocco, Dudelage
Raymond Britz, Bettembourg

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

Responsable : Gérard Müller

Mardi : 9.00 - 12.00 hrs - Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Jeudi : 15.00 - 18.00 hrs

DUDELANGE - L-3441 - 31, av. G.D. Charlotte

Tél.: 51 50 05-1 - Fax: 51 50 05-29 - regionale.dudelange@ogb-l.lu

Responsables : Romain Clees, René Manderscheid

Lundi, mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ESCH/ALZETTE - L-4002 - 60, bd J.F. Kennedy

Tél.: 54 05 45-1 - Fax: 54 16 20 - regionale.esch@ogb-l.lu

Responsables : Anne-Marie Antinori, Robert Molitor, Yasmine Lorang

Lundi : 14.00 - 17.00 hrs

Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ETTELBRUCK - L-9052 - 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 - Fax: 81 97 13 - regionale.ettelbruck@ogb-l.lu

Responsables : Frank Arndt, Joni Portugal

Lundi : 9.00 - 11.45 hrs (sur rdv)

Mardi : 8.00 - 11.45 / 13.00 - 16.00 hrs

Mercredi : 13.00 - 17.00 hrs (sur rdv)

Jeudi : 8.00 - 11.00 hrs

GREVENMACHER - L-6720 - 4, rue de l'Eglise - Tél.: 75 80 35

Responsable : Romain Clees

Mercredi : 15.00 - 18.00 hrs

LUXEMBOURG - L-1490 - 19, rue d'Epernay

Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - regionale.luxembourg@ogb-l.lu

Responsables : Jeff Medvescek, Viviane Jeblick,

Anne-Marie Bohr, Eduardo Dias

Mardi, jeudi : 9.00 - 12.00 / 14.00 - 17.30 hrs

Lundi, mercredi, vendredi sur rendez-vous

RODANGE - L-4818 - 72, av. Dr Gaasch

Tél.: 50 73 86 - Fax: 50 44 81 - regionale.rodange@ogb-l.lu

Responsables : Gérard Müller, Yvon Moinet (uniquement sur rendez-vous)

Mardi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Mercredi : 9.00 - 12.00 hrs

WILTZ - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70

Responsable : Frank Arndt

Jeudi : 14.00 - 17.00 hrs

PERMANENCES LOCALES

BASCHARAGE - L-4940 - 143, av. de Luxembourg

Tél./Fax: 26 50 27 74 - Responsable : Marcel Haan

sur rendez-vous

KAYL - L-3650 - 7, Grand-rue - Tél.: 56 32 63

Responsable : Raymond Kauffmann

Mardi : 19.00 - 21.00 hrs

BELVAUX/SOLEUVRE - L-4470 Soleuvre -

1, rue Emile Mayrisch

Tél./Fax: 59 51 63 - Responsable : Claude Schneider

Jeudi : 16.30 - 17.30 hrs

RUMELANGE - L-3730 - 23, Grand-rue

Tél.: 56 37 35 - Tél./Fax: 26 56 15 75

Responsables : Eugène Bausch, Charles Biasini

Jeudi : 16.00 - 18.00 hrs

SCHIFFLANGE - L-3850 - 28, avenue de la Libération

Tél.: 54 13 29

Responsable : Edmond Becker

Mercredi : 17.15 - 19.00 hrs

PERMANENCES SPÉCIALES

OGB-L / ACAL

Bertrange/Helfent - L-8080 - 38, route de Longwy

Tél.: 26 02 14-1 - Fax: 26 02 14-33 - acal@ogb-l.lu

SBA SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES

L-1490 Luxembourg - 19, rue d'Epernay

Tél.: 26 49 69-0 - Fax: 26 49 69-433 - ogblsba@pt.lu

CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES

EURES PED

Yvon Moinet à Rodange et à Arlon

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat

Romain Clees à Dudelange et à Grevenmacher



SYNDICAT BÂTIMENT - PERMANENCIAS "CONSTRUÇÃO"

Ettelbruck - L-9052 - 6, rue Prince Jean - Tél. 81 90 01-1

Jeudi (Quinta-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

Wiltz - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél. 95 72 70

Mardi (Terça-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

DÉPARTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Mercredi : permanence téléphonique au tél. 26 84 56 45

8.00 - 12.00 / 14.00 - 18.00 hrs

FRONTALIERS



FRONTALIERS FRANÇAIS

Audun-le-Tiche - F-57390 - 64, rue Maréchal Foch - BP 41

Tél.: (+33) (0)3 82 50 32 50 - Fax: (+33) (0)3 82 50 32 53

ogbl@wanadoo.fr

Mardi : 14.00 - 17.45 hrs

Jeudi : 14.00 - 17.45 hrs

Thionville - F-57100 - 8, rue du Cygne

(Bureau de l'union locale CGT)

Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90

Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Volmerange-les-Mines - F-57330 - 2, rue des Ecoles

Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51

Lundi, Jeudi : 15.30 - 17.00 hrs



FRONTALIERS BELGES

Arlon - B-6700 - 80, rue des Martyrs (FGTB)

Tél.: (+32) 63 23 00 50 - Fax: (+32) 63 22 64 32

Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

Athus - B-6791 - 16A, rue des Usines (FGTB)

Tél.: (GSM) 0032 0477 26 88 89

Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - 22, rue Louis Libert (FGTB)

Tél.: (+32) 04-384 81 52

les 1^{er} et 3^{ème} lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

Bastogne - B-6600 - 8a, rue des Brasseurs (FGTB)

Tél.: (+32) 61 21 19 87

Samedi : 09.00 - 12.00 hrs



DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Bettingen - D-54646 - Burgweg 10

Wolfgang Schnarrbach

Tél.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61

W.Schnarrbach@t-online.de