
Inhaltsverzeichnis

Table des matières

Volume I

Vorwort	7
Préface	11
 Gewerkschaftliche Chronik 1979 - 2003	15
<i>Chronique syndicale 1979 - 2003</i>	77
 Kapitel I - Der OGB•L in der Berichtsperiode, Struktur und Organigramm	141
<i>Chapitre I - L'OGB•L pendant la période d'activités, structure et organigramme</i>	195
1.1. Nationalkongress / Gewerkschaftstag / Protestkonferenzen / Militantentreffen	141
<i>Congrès national / Journée syndicale / Conférences de protestation / Réunions des militants</i>	195
1.2. Nationalvorstand	189
<i>Le comité national</i>	242
1.3. Überwachungskommission	192
<i>Commission de surveillance</i>	245
1.4. Lokalstrukturen	192
<i>Structures locales</i>	245
1.5. Betriebliche Struktur	192
<i>Structure d'entreprises</i>	245
1.6. Gruppen und Abteilungen	192
<i>Groupes et départements</i>	245
1.7. Organigramm (Stand: 31. Dezember 2003)	192
<i>Organigramme (au 31 décembre 2003)</i>	245
 Kapitel 2 - Nationale und internationale Vertretungen	249
<i>Chapitre 2 - Représentations nationales et internationales</i>	259
2.1. Die nationalen Vertretungen und Aktivitäten	249
<i>Les représentations et activités nationales</i>	259
2.2. Die internationalen Vertretungen und Aktivitäten	250
<i>Les représentations et activités internationales</i>	259
2.2.1. Die „Confédération générale du travail“ (CGT)	250
<i>La Confédération générale du travail (CGT)</i>	260
2.2.2. Das gemeinsame Europasekretariat von CGT-L und LCGB	250
<i>Le Secrétariat Européen Commun de la CGT-L et du LCGB</i>	260
2.2.3. Großregion	256
<i>La Grande Région</i>	266
2.2.4. Das Eures-Netz	257
<i>Le réseau Eures</i>	266

Kapitel 3 - Berichte des Gewerkschaftsbundes	269
Chapitre 3 - Rapports de la Confédération Syndicale	283
3.1. Wirtschafts-, Gesellschafts- und Sozialpolitik des OGB•L	269
Politique économique, sociale et sociale de l'OGB•L	283
3.2. Tarifpolitik	273
Politique tarifaire	287
3.3. Sozialpolitik	279
Politique sociale	293
3.4. Relevé des plus importants textes de lois prises de 1999 à 2003 en matière de	
— droit du travail	297
— maladie	300
— sécurité sociale globale	300
— famille	300
— pension	300
— divers	301
Kapitel 4 - Mitgliederbetreuung und Rechtsschutz	303
Chapitre 4 - Conseil aux membres et protection juridique	309
4.1. Mitgliederbetreuung	303
Conseil aux membres	309
4.2. Rechtsschutz	306
Protection juridique	312
Kapitel 5 - Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und andere Aktivitäten	315
Chapitre 5 - Formation syndicale et autres activités	323
5.1. IFES-OGB•L	315
IFES-OGB•L	323
5.2. Objectif Plein Emploi / Help	317
Objectif Plein Emploi / Help	325
5.3. Patientevertriebung Asbl	319
Patientevertriebung Asbl	327
5.4. ONG Solidarité syndicale	320
ONG Solidarité syndicale	328
5.5. Aarbechter Gesang- a Mandolinneveräin	321
Aarbechter Gesang- a Mandolinneveräin	329
5.6. Harmonie Syndicale Esch - Big Music Band OGB•L 2001	322
Harmonie Syndicale Esch - Big Music Band OGB•L 2001	330

Volume II

Kapitel 6 - Berichte der Syndikate	339
Chapitre 6 - Rapports des syndicats	421
Vorwort	339
Préface	421
6.1. Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten	340
Syndicat Alimentation et Hôtellerie	422
6.2. Syndikat Banken und Versicherungen	342
Syndicat Banques et Assurances	424
6.3. Syndikat Bau, Bauhandwerk, Metallkonstruktionen	349
Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment, Constructions métalliques	431

6.4.	Syndikat Chemie, Holz, Kautschuk, Keramik, Zement, Papier, Plastik, Textilien und Glas	360
	<i>Syndicat Chimie, Bois, Caoutchouc, Céramique, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre</i>	442
6.5.	Syndikat Handel	363
	<i>Syndicat Commerce</i>	445
6.6.	Syndikat Erziehung und Wissenschaft	366
	<i>Syndicat Education et Sciences</i>	448
6.7.	Syndikat Druck, Medien, Kultur und Künstler	375
	<i>Syndicat Imprimerie, Médias, Culture et Activités artistiques</i>	457
6.8.	Syndikat Gesundheit und Sozialwesen	376
	<i>Syndicat Santé et Services sociaux</i>	458
6.9.	Syndikat Dienstleistungen und Energie	385
	<i>Syndicat Services et Energie</i>	467
6.10	Syndikat Private Hygiene- und Umweltdienste	388
	<i>Syndicat Services privés d'Hygiène et d'Environnement</i>	470
6.11	Syndikat Private Reinigungsdienste	389
	<i>Syndicat Services privés de Nettoyage</i>	471
6.12.	Syndikat Öffentlicher Dienst	391
	<i>Syndicat Services publics</i>	473
6.13	Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau	394
	<i>Syndicat Sidérurgie et Mines</i>	476
6.14.	Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen	400
	<i>Syndicat Transformation sur Métaux et Garages</i>	482
6.15.	Syndikat Transport ACAL	407
	<i>Syndicat Transport ACAL</i>	488
6.16.	Syndikat Zivile Luftfahrt	415
	<i>Syndicat Aviation civile</i>	496
6.17.	Das „Pavillon maritime“	419
	<i>Le Pavillon maritime</i>	500
Kapitel 7 - Berichte der Regionalverbände		501
Chapitre 7 - Rapports des régionales		521
	Vorwort	501
	<i>Préface</i>	521
7.1.	Regionale Differdingen	503
	<i>Régionale Differdange</i>	523
7.2.	Regionale Düdelingen-Osten	505
	<i>Régionale Dudelange-Est</i>	525
7.3.	Regionale Esch-Rümelingen	508
	<i>Régionale Esch-Rumelange</i>	528
7.4.	Regionale Norden	510
	<i>Régionale Nord</i>	530
7.5.	Regionale Rodingen-Attert	513
	<i>Régionale Rodange-Attert</i>	533
7.6.	Regionale Zentrum	517
	<i>Régionale Centre</i>	537
Kapitel 8 - Berichte der Abteilungen		541
Chapitre 8 - Rapports des départements		569
	Vorwort	541
	<i>Préface</i>	569
8.1.	Privatangestelltenabteilung	542
	<i>Département des Employés privés</i>	570

8.2.	Frauenabteilung	543
	<i>Département des Femmes</i>	571
8.3.	Abteilung Staats- und Gemeindebeamte / Staats- und Gemeindeangestellte	549
	<i>Département de la Fonction publique</i>	576
8.4.	OGJ - Abteilung Jugend	550
	<i>Département des Jeunes (OGJ)</i>	577
8.5.	Immigriertenabteilung	553
	<i>Département des Immigrés</i>	579
8.6.	Rentner- und Pensioniertenabteilung	559
	<i>Département des Pensionnés</i>	585
8.7.	Abteilung Behinderte Arbeitnehmer	566
	<i>Département des Travailleurs handicapés</i>	592
Elections sociales		595
Sozialwahlen		595
I.	Elections dans les chambres professionnelles	597
	<i>Wahlen in den Berufskammern</i>	597
I.1.	Chambre de Travail - Arbeiterkammer	597
I.2.	Chambre des Employés privés - Privatbeamtenkammer	600
II.	Elections dans les caisses de maladie	603
	<i>Wahlen in den Krankenkassen</i>	603
II.1.	CMO - Arbeiterkrankenkasse	603
II.2.	CMOA - Krankenkasse der Arbeiter der Arbed-Arcelor-Gruppe	604
II.3.	CMEP - Privatbeamtenkrankenkasse	604
II.4.	CMEA - Krankenkasse der Angestellten der Arbed-Arcelor-Gruppe	605
II.5.	CMFEP - Krankenkasse der öffentlich Bediensteten	605
III.	Elections des délégations du personnel	607
	<i>Personalvertreterwahlen</i>	607
III.1.	Les candidats de l'OGB•L lors des élections des délégations du personnel	607
	<i>Die OGB•L-Kandidaten anlässlich der Personalvertreter-Wahlen</i>	607
III.2.	Les délégués effectifs élus de l'OGB•L (1 ^{er} octobre 2004)	608
	<i>Die effektiven OGB•L-Personalvertreter (1. Oktober 2004)</i>	608
III.3.	Ventilation des délégués selon les syndicats professionnels de l'OGB•L	610
	<i>Aufschlüsselung der Personalvertreter pro Berufssyndikat des OGB•L</i>	610
III.4.	Les délégués à l'égalité - les délégués à la sécurité	610
	<i>Die Gleichstellungsdelegierten - Die Sicherheitsdelegierten</i>	610

KAPITEL 6

Berichte der Syndikate

Vorwort

Im OGB•L gibt es 16 Syndikate, aufgeteilt nach Branchen und Wirtschaftsstrukturen. Die Syndikate und die zuständigen Zentralsekretäre vertreten und beraten die OGB•L-Mitglieder auf betrieblicher Ebene. Um eine optimale Unterstützung der Mitglieder zu gewährleisten, wurden im Laufe der Berichtsperiode verschiedene Syndikate umstrukturiert, respektive neu gegründet. Die personellen Umbesetzungen sind in den Berichten der einzelnen Syndikate veröffentlicht.

Die Hauptaufgaben der Syndikate sind:

- die Unterstützung der Arbeit der OGB•L-Delegierten,
- die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben und den verschiedenen Wirtschaftsbereichen,
- die Einführung und Erneuerung der Kollektivverträge,
- das Aufstellen und Vorschlagen der Kandidatenlisten für inner- und außerbetriebliche Sozialwahlen.

Bei den Sozialwahlen 2003 für die gewerkschaftliche Vertretung in den Betrieben konnte der OGB•L seine Position erneut ausbauen.

Im Rahmen seiner groß angelegten Mobilisierungsaktion für „Mehr Rechte für die Personalvertreter“ hatten fast 15.000 Betriebsmilitanten eine Petitionsliste unterschrieben, um die Forderung des OGB•L nach einer grundlegenden Reform der Gewerkschaftsgesetze (Delegations- und Mitbestimmungsgesetze, Reform der ITM, ... usw.) sowie einem verbesserten Kündigungsschutz der Personalvertreter, zu unterstützen.

6.1. Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten

Präsident: Bar Eric

Zentralsekretär: Daubenfeld Romain

Das Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten ist zuständig für Unternehmen der Lebensmittelindustrie, davon abhängiges Gewerbe sowie die Hotelbranche.

Getränkeindustrie: Brauereien, Hersteller und Vertriebsunternehmen von Limonaden sowie alkoholischen oder nicht alkoholischen Getränken, Weinkellereien und Hersteller von Sekt und Schaumwein

Tabakindustrie: Hersteller und Vertreiber von Zigaretten und anderen Tabakwaren

Milchindustrie: Molkereien, Hersteller von Käseprodukten und Speiseeisprodukten

Backwarenindustrie: Großbäckereien

Lebensmittelindustrie: Mühlen, Herstellung von Tiernahrung, Verarbeitung und Vertrieb von Fleisch

Landwirtschaftsverband: Verkauf landwirtschaftlicher Produkte und Maschinen

Hotels, Restaurants, Cafes: der weitreichende Sektor Hotels, Restaurants und Cafes sowie Kantinen; Zahl der Beschäftigten: rund 12.000

Seit unserem letzten Nationalkongress ist es innerhalb des Syndikats Nahrung, Genuss, Gaststätten zu einigen Veränderungen gekommen.

Nach seiner Berufung zum Syndikatspräsidenten im März 1999 vollzog Tom Jungen einen Amtswechsel und wurde am 1. September 1999 zum Zentralsekretär unseres Syndikats ernannt. Seine Nachfolge als Syndikatspräsident trat Romain Daubenfeld an. Im September 2001 verließ Tom Jungen im Zuge einer Umstrukturierung des OGB•L das Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten und wendete sich neuen Aufgaben zu. Anschließend wurde im Januar 2002 Romain Daubenfeld einstimmig zum neuen Zentralsekretär gewählt. Gleichzeitig wurde Eric Bar zum neuen Syndikatspräsidenten ernannt.

Der 8. Syndikatstag 2000

„Ensemble assurons l'avenir“ (Zusammen die Zukunft sichern) – so lautete das Motto unseres Syndikatstages am 12. Februar 2000 in Bivingen/Roeser. Unser Zentralsekretär Tom Jungen stellte die Vorschläge des OGB•L zum neuen Gesetz für den Sektor „Hotels, Restaurants, Cafes“ detailliert vor. Es bedurfte unsäglich Anstrengungen, um die schwierige Situation in diesem Sektor endlich zu verbessern. Dabei muss abermals darauf hingewiesen werden, dass ein Dialog zwischen den Sozialpartnern aufgrund der starren und undurchsichtigen Haltung des Arbeitgeberverbands nahezu unmöglich war.

Gemeinsam mit den Verantwortlichen des Arbeitsministeriums arbeiteten unsere Vertreter in einer konstruktiven

Atmosphäre den Gesetzestext aus, damit dieser in den nachfolgenden Monaten von der Abgeordnetenversammlung verabschiedet werden konnte.

Der wichtigste Redner des Tages, OGB•L-Präsident John Castegnaro, bedauerte die Haltung des Arbeitgeberverbands HORESCA, der nie gewillt war, über Verbesserungen für die Beschäftigten zu verhandeln, und der auf der Einführung einer 10-jährigen Übergangsphase vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes beharrte.

Kollektivverträge

Unsere konsequente Tarifpolitik führte zu messbaren Erfolgen. Diese Strategie wollen wir und auf Ebene der Unternehmen fortsetzen und erweitern.

Insbesondere nach den erfreulichen Ergebnissen der Sozialwahlen von 1998 konnten wir die begonnene Arbeit weiterführen, wenngleich die Arbeitgeber mit allen Mitteln versuchten, die Kollektivverträge zu umgehen und die Arbeitsflexibilität zu erhöhen. Versuche, die Personalvertretungen zu übergehen, stießen auf heftigen Protest und zahlreiche Destabilisierungsversuche konnten vereitelt werden. Dank unserer kohärenten Tarifpolitik kam es zu spürbaren Verbesserungen. So konnten im Berichtszeitraum rund 20 Kollektivverträge erneuert werden.

Das Brauereigewerbe durchlief mit der Übernahme der traditionsreichen Brauereien Mousel und Diekirch durch den multinationalen Konzern Interbrew, die zweitgrößte Brauerei der Welt, eine äußerst schwierige Periode.

Der Standort Clausen wurde den Versprechungen der Verantwortlichen zum Trotz geschlossen, und somit wird die Produktion der Brasserie de Luxembourg vollständig vom Standort Diekirch übernommen.

Aufgrund der bereits getätigten und noch geplanten Investitionen sind wir der Hoffnung, dass der multinationale Konzern Interbrew auch in Zukunft in Luxemburg Bier brauen will. Im Getränkegroßhandel kam es außerdem zu weiteren bedeutenden Fluktuationen, die schließlich in der Übernahme der traditionsreichen Unternehmen Hippert und Munhowen durch die Brasserie Nationale S.A. mündeten. Bis zum 31. Dezember 2003 ist es uns leider nicht gelungen, für die 250 Beschäftigten vom Standort Ehleringen einen Kollektivvertrag auszuhandeln.

In den Großbäckereien weigern sich die Arbeitgeber standhaft, den sozialen Dialog aufzunehmen. Und da die Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz bangen, fehlt uns die zum Eingreifen notwendige Unterstützung von der Basis.

Im Sektor „Hotels, Restaurants, Cafes“ warten wir die Bestimmungen des neuen Gesetzes ab, um auf der Grundlage einer eingehenden Analyse unsere weitere Vorgehensweise zu bestimmen.

Der 9. Syndikatstag 2002

Der 9. Syndikatstag fand am 12. Oktober 2002 in Lorentzweiler statt. Das Motto lautete: „Surveiller et contrôler les dispositions de la nouvelle loi Horeca et préparation des élections sociales 2003 avec le syndicat N° 1 du Luxembourg“ (Prüfung der Bestimmungen des neuen Horeca-Gesetzes und Vorbereitung der Sozialwahlen 2003 mit Luxemburgs Gewerkschaft Nr. 1). Bei diesem Syndikatstag gab Tom Jungen nützliche Erläuterungen zum neuen Gesetz. Wichtigster Redner war abermals OGB•L-Präsident John Castegnaro. Er unterstrich die Bedeutung des neuen Gesetzes und wünschte allen viel Glück bei den Sozialwahlen.

Cepal-Konzern

Das vergangene Jahr war insbesondere durch die großen Schwierigkeiten im Bereich der Lebensmittelindustrie geprägt.

Denn im Jahr 2003 zeigten die Verantwortlichen des Cepal-Konzerns mit allen seinen verbundenen Unternehmen ihr wahres Gesicht. 500 Arbeitsplätze sind akut bedroht. Aufgrund von Versagen im Management und im Verwaltungsrat wurde die Situation im Laufe des vergangenen Jahres unerträglich. Da in den vergangenen 30 Jahren die notwendigen Investitionen ausblieben, erfüllen die Einrichtungen des Schlachthofs von Mersch nicht die Bedingungen für eine Genehmigung der Europäischen Kommission. Angesichts der Unfähigkeit der Geschäftsführung blieb nur ein Ausweg: die Entlassung von Mitarbeitern, die teilweise seit dreißig Jahren in dem Unternehmen beschäftigt waren. Zunächst arbeiteten wir in äußerst schwierigen Verhandlungen einen Sozialplan für 120 Beschäftigte aus.

Es besteht weiterhin die Gefahr, dass die Lebensmittelindustrie von der Luxemburger Landkarte verschwindet und wir von ausländischen Konzernen beherrscht werden. Außerdem kam es im Jahr 2003 unter den Verantwortlichen zu Abrechnungen auf dem Rücken der Beschäftigten.

Sozialwahlen

Die Sozialwahlen waren für unser Syndikat ein voller Erfolg. Zum ersten Mal erreichten wir bei einem der größten Kantinenbetreiber die Mehrheit, und im Restaurant des Casino 2000 erhielten wir 100% der Stimmen. Bei den Brauereien konnten wir unsere dominante Stellung festigen. In der Tabakindustrie erzielten wir abermals ein besseres Ergebnis. Bei den Hotels, Restaurants und Cafés trugen unsere intensiven Bemühungen erste Früchte. Nunmehr verfügen wir insbesondere im Hotelbereich über einige Vertreter. Allein in den Großbäckereien sind wir nach wie vor nicht vertreten.

Gewerkschaftliche Vertretungen

Dank der stetigen Steigerung der Mitgliederzahl des Syndikats und gemäß den Statuten des OGB•L nahmen

12 hauptamtliche und 4 stellvertretende Syndikatsvertreter am Syndikatstag vom 24. Januar 2003 teil.

Unser Kollege Pierre Diederich ist seit vielen Jahren Mitglied des Ausschusses der Arbeiterkammer. Seit den Sozialwahlen 2003 bekleidet er außerdem das Amt des Vizepräsidenten der Arbeiterkammer.

In der Exekutive und im Nationalvorstand des OGB•L werden wir zurzeit durch unseren Präsidenten Eric Bar vertreten.

Außerdem setzen sich Pierre Van Kakerken im europäischen Betriebsrat der Coca-Cola Company und Eric Bar im europäischen Betriebsrat von Interbrew für unsere Interessen ein. Und bei E.F.F.A.T. und U.I.T.A. vertritt uns unser Sekretär Romain Daubenfeld.

Leitung des Syndikats Nahrung, Genuss, Gaststätten 2002-2003:

Präsident:

Bar Eric, Brasserie de Luxembourg

Vizepräsidentin:

Cappellari Loredana, Heintz van Landewyck

Mitglieder:

Belfiore Jean, Hôtel Hilton

Bredimus John*, Brasserie Simon

Da Costa Simoes Luis, Brasserie de Luxembourg

Dhamen Christiane, Brasserie de Luxembourg

Diederich Pierre, Brasserie Simon

Feidt Serge, Brasserie Simon

Hansen Romain, Soutirages Luxembourgeois

Klein Alain, Heintz van Landewyck

Kohnen Marco*, Munhowen

Marques Rato Francisco, Luxlait

Michely Patrick*, Munhowen

Offermann Roby, Soutirages Luxembourgeois

Rei Eduardo, Luxlait

Schleck Paul, Brasserie de Luxembourg

Steffen Marianne, Munhowen

Wandt Danielle, Brasserie de Luxembourg

Wernette Eric, Hôtel Hilton

* Diese Mitglieder haben den Syndikatsausschuss in diesem Zeitraum verlassen, sei es aus persönlichen Gründen, aufgrund der Übernahme anderer Aufgaben oder aufgrund des Eintritts in den Altersruhestand.

6.2. Syndikat Banken und Versicherungen (SBV)

Einleitung

In diesem Tätigkeitsbericht sind die Aktivitäten des Syndikats Banken und Versicherungen des OGB•L vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2003 aufgeführt. Dieses Dokument enthält eine Darstellung der wichtigsten Ereignisse im Sektor im angegebenen Zeitraum. Daher finden nur die bedeutsamsten Aktivitäten im Sektor Erwähnung.

Syndikatstage des SBV

Der erste Syndikatstag des Syndikats Banken und Versicherungen (SBV) des OGB•L im Berichtszeitraum fand am 26. Oktober 2000 statt. Der zweite Syndikatstag in dieser Periode wurde am 5. Juni 2003 abgehalten.

Die Leitung des SBV

Präsident:

Drews Armand

Vizepräsidenten:

Philippi Jean-Claude

Thill Patricia

Schimoff Serge

Generalsekretär:

Rasic François

Beigeordneter Generalsekretär:

Cornély Alain

Schatzmeister:

Marc Muno

Beigeordnete Schatzmeisterin:

Strueb Brigitte

Mitglieder:

Azzolin Jean-Marie, Bruni Luca, Colling Malou, Cornély Alain, Drews Armand, Frey Jean-Didier, Gales Fernand, Hahm Peter, Heirend Claude, Magliulo Marcello, Muno Marc, Nickels Erwin, Nilles Marie-Paule, Philippi Jean-Claude, Rasic François, Roos Norbert, Schannel Nico, Schenten Claude, Schiltz Jean, Schimoff Serge, Schrobiltgen Michèle, Strueb Brigitte, Thill Patricia, Thill Laurent, Zimmer Georgette

Kooptierte Mitglieder:

Biwer Edouard, Hollerich Patrick, Fontaine Bernard

Die Vertreter des SBV in anderen OGB•L-Gremien

Nationalkomitee:

Drews Armand, Schannel Nico, Thill Patricia, Eischen Véronique

Exekutive:

Drews Armand

Abteilung der Privatangestellten:

Drews Armand, Gales Fernand

Internationale Vertretung:

Jean-Claude Philippi wurde mit der Pflege der internationalen Beziehungen des SBV – UNI-Europa Zone 4 beauftragt.

Das Sekretariat des SBV

Zentralsekretariat:

Alain Kinn (bis 1.3.2000)

Eischen Véronique (seit 1.3.2000)

Assistenten des SBV:

Sandra Marcelet (ab dem 1.1.1999 bis zum 31.1.2002)

Robert Fehlen (seit 1.2.2002)

Sekretärin des SBV:

Angélic Vidic (seit 15.12.2002)

Beschreibung des Sektors

Anzahl der Banken 1999-2003

1999	210
2000	202
2001	189
2002	177
2003	169

Die Abnahme der Zahl der Bankfilialen in Luxemburg ist zurückzuführen auf Fusionen, meist im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen ausländischer Mutterunternehmen. Jedoch ging die Anzahl der Fusionen im Jahr 2003 leicht zurück.

So wurden 2003 lediglich drei Banken übernommen, während es 2002 noch sieben gewesen waren.

Geografische Herkunft der Banken

Banken aus Deutschland (49) sind nach wie vor am stärksten in Luxemburg vertreten. Auf den Plätzen folgen Belgien (19) und Luxemburg (19). Weitere Herkunftsländer sind Frankreich (17), Italien (16), die Schweiz (13), Schweden (7) und die USA (6).

Weitere Einrichtungen des Bankensektors:

Verwaltungsgesellschaften	3
Finanzagenten (PSF)	142
OGA	1.870
Pensionsfonds	10

Anzahl der Beschäftigten Ende 2003: 22.529

Aufteilung der Banken nach Anzahl der Angestellten:

> 1.000	4
500 bis 1.000	4
400 bis 500	4
300 bis 400	6
200 bis 300	11
100 bis 200	19
50 bis 100	21
< 50	100

Versicherungssektor:

± 2.500 Beschäftigte

Anzahl der Versicherungsgesellschaften:

Luxemburger Nichtlebensversicherungen	25
Ausländische Niederlassungen von Nichtlebensversicherungen	14
Luxemburger Lebensversicherungen	53
Ausländische Niederlassungen von Lebensversicherungen	6

Treuhandgesellschaften:

Anzahl der Treuhandgesellschaften:	unbekannt
Anzahl der Beschäftigten von Treuhandgesellschaften:	unbekannt

Kollektivvertragsverhandlungen

1) Banken (Angestelltenvertrag)

Der von der Aleba und der ABBL am 4. Mai 1999 für eine Dauer von drei Jahren (1999-2001) unterzeichnete Kollektivvertrag wurde am 1. Dezember 1999 vom Arbeitsminister abgelehnt.

Die Aleba und die ABBL legten am 22. Dezember 1999 gegen die Ablehnung durch den Arbeitsminister Einspruch vor dem Verwaltungsgericht ein, und durch sein Urteil vom 14. Januar 2000 erklärte der Präsident des Verwaltungsgerichts bis zur Urteilsfällung des Verwaltungsgerichts über die Gesetzmäßigkeit des Ministererlasses vom 1. Dezember 1999 den Kollektivvertrag in einer einstweiligen Verfügung für anwendbar.

Der Ministererlass vom 1. Dezember 1999 wurde am 24. Oktober 2000 durch das Verwaltungsgericht widerrufen, womit der von der ABBL und der Aleba unterzeichnete Kollektivvertrag für die Bankangestellten endgültig anwendbar wurde. Seit Unterzeichnung des Kollektivvertrags war der OGB•L bei den Sitzungen des paritätischen Ausschusses nicht mehr vertreten.

Ende Dezember 2001 wurde der Kollektivvertrag von der unterzeichneten Gewerkschaft und der ABBL gekündigt. Die drei Gewerkschaften (OGB•L, LCGB und Aleba) einigten sich auf die Ausarbeitung eines gemeinsamen Forderungskatalogs für den neuen Kollektivvertrag.

Die Hauptforderungen lauteten wie folgt:

- Abschaffung des Leistungssystems
- Einführung einer neuen Vergütungstabelle, in der die Leistung nicht berücksichtigt wird
- lineare Gehaltserhöhungen entsprechend den ausgezeichneten Geschäftsergebnissen der Banken
- garantierte Einstufung gemäß Ausbildung sofort bei der Einstellung
- Überprüfung der Funktionsgruppen
- Anpassung der Arbeitszeit
- Beibehaltung und Indexierung der Juniprämie
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden
- Regulierung des Bereitschaftsdienstes
- Gewährung von Sozialurlaub, unbezahltem Urlaub usw.
- Einführung von Teilzeitarbeitsmodellen und Ermöglichung der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen usw.
- Schaffung eines Rechtsanspruchs auf berufliche Weiterbildung usw.

Leider mussten die Gewerkschaften jedoch von Beginn an feststellen, dass die ABBL nicht bereit war, auf der Grundlage der nach wie vor ausgezeichneten wirtschaftlichen Lage ernsthafte Verhandlungen zu führen. Über die Ziele der ABBL konnte es keine Zweifel geben. Die ABBL zielte weiterhin darauf ab, den Kollektivvertrag zu untergraben und die Gehaltsstruktur im Finanzsektor zu zerstören.

Nach langen und schwierigen, letztendlich jedoch ergebnislosen Verhandlungen im Herbst 2001 wurde eine als letzte Chance angesehene Sitzung für den 22. Januar 2002 einberufen. Die Arbeitgeber beharrten unnachgiebig auf ihrer Haltung. Der Widerstand wurde zum Selbstzweck erhoben. Daraufhin riefen die Gewerkschaften am 1. Februar 2002 die staatliche Schlichtungsstelle an.

Die erste Sitzung vor der staatlichen Schlichtungsstelle fand am 8. Mai 2002 statt. Da Arbeitgeber und Gewerkschaften keine Einigung erzielen konnten, unterbreitete der Vorsitzende der staatlichen Schlichtungsstelle den Sozialpartnern einen letzten Vorschlag. Dieser Vorschlag sah eine lineare Erhöhung der Vergütungen um 1,05 %, eine Leistungsprämie von 0,55 % und eine Juniprämie in Höhe der Zahlung in 2001 vor. Außerdem sollte die Vertragslaufzeit lediglich ein Jahr betragen, damit die Sozialpartner so schnell wie möglich an den Verhandlungstisch zurückkehren könnten.

Bei seinem außerordentlichen Syndikatstag am 6. Juni 2002 legte das SBV des OGB•L diesen Vorschlag den SBV-Vertretern vor. Diese stimmten unter der Bedingung zu, dass die Laufzeit dieses mäßigen Vertrages tatsächlich auf lediglich ein Jahr beschränkt wird. Am 7. Juni 2002 bestätigte das SBV des OGB•L seine Annahme des Vorschlags gegenüber dem Vorsitzenden der staatlichen Schlichtungsstelle.

Doch bedauerlicherweise hatte die Aleba ihre Geheimverhandlungen mit der ABBL bereits wieder aufgenommen, und der LCGB schloss sich diesen Gesprächen an. Nachdem der LCGB in letzter Minute abgesprungen war, unterzeichnete die Aleba den Vorschlag der ABBL im Alleingang. Dabei handelte es sich um einen Vertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren (2002-2003) mit einer effektiven Nullrunde.

Mit Blick auf das Auslaufen des von Aleba und ABBL ausgehandelten Kollektivvertrags Ende Dezember 2003 begann das SBV des OGB•L im Frühjahr 2003 mit der Ausarbeitung eines neuen Forderungskatalogs. Zu diesem Zweck war eine Arbeitsgruppe für Tarifverhandlungen ins Leben gerufen worden, und man hatte beschlossen, sich bei den Forderungen vornehmlich auf die Schaffung eines Rahmenkollektivvertrags und auf die Beschäftigungserhaltung zu konzentrieren.

Im Juni 2003 wandte sich das SBV des OGB•L an die Aleba, um festzustellen, ob man mit einer vereinten Gewerkschaftsfront in die Verhandlungen gehen könnte. Doch leider blieb die Aleba jede Antwort auf diese Anfrage schuldig. Ende August 2003 kam die Leitung des SBV mit der LCGB/SESF-Führung zusammen, und man beschloss die Ausarbeitung eines gemeinsamen Forderungskatalogs, der am 24. September 2003 an die ABBL übersandt wurde.

Die Hauptforderungen lauteten wie folgt:

1. Verhandlungen über einen Rahmenkollektivvertrag, der durch Zusatzverträge in den einzelnen Banken ergänzt werden kann
2. Konkrete Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung
3. Abschaffung des leistungsbezogenen Gehaltssystems
4. Gehaltsgarantien
5. Eine den Bedürfnissen der Angestellten entgegenkommende Arbeitszeitregelung
6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
7. Revision der Einstufung laut den Funktionen

Das erste Treffen zwischen den Sozialpartnern fand aufgrund der Sozialwahlen erst am 26. November 2003 statt.

Die beiden nächsten Verhandlungssitzungen wurden am 8. und am 19. Dezember 2003 abgehalten. Beim letzten Treffen wurde auf ausdrücklichen Wunsch der zwei Gewerkschaften (OGB•L und LCGB) vereinbart, vor weiteren Gesprächen über finanzielle Aspekte hauptsächlich über das Thema Beschäftigungssicherung im Sektor zu verhandeln (Anhang I).

Dazu beschloss man die Schaffung von zwei Arbeitsgruppen: die Arbeitsgruppe „Arbeitszeit“ und die Arbeitsgruppe „Fortbildung“. In diesen beiden Arbeitsgruppen sollten alle Aspekte unseres Forderungskatalogs angesprochen werden, die mit beschäftigungssichernden Maßnahmen im Zusammenhang stehen.

Danach musste das Scheitern der Verhandlungen eingestanden werden und das nationale Schlichtungsamt wurde mit dem Dossier befasst.

2) Versicherungen (Angestellte)

Da die Verhandlungen über die Verlängerung des Kollektivvertrags für die Angestellten des Versicherungssektors seit zwei Jahren (1997-1998) keinen erkennbaren Erfolg erbracht hatten, riefen die Gewerkschaften am 15. Januar 1999 die staatliche Schlichtungsstelle an. Nach mehreren Sitzungen vor der staatlichen Schlichtungsstelle im Jahr 1999 einigten sich die Sozialpartner am 8. Dezember 1999 auf eine Schlichtungsvereinbarung. Dieser Vertrag wurde von allen beteiligten Parteien auf postalischen Weg gegenüber dem Vorsitzenden der staatlichen Schlichtungsstelle bestätigt. Doch bedauerlicherweise unterzeichneten die Association des compagnies d'Assurances (ACA) und die Aleba am 22. Dezember 1999 einen angeblichen Kollektivvertrag 1999-2001, der den Bestimmungen der Schlichtungsvereinbarung in keiner Weise entsprach und insbesondere die Themen „Arbeitszeit und berufliche Weiterbildung“ ausklammerte.

Am 5. Januar 2000 reichte das SBV des OGB•L die Schlichtungsvereinbarung als Nachtrag zur Verlängerung des Kollektivvertrags für die Angestellten des Versicherungssektors bei der Arbeitsaufsicht ein. Einige Tage später reichten die Aleba und die ACA ihren Vertrag ebenfalls bei der Arbeitsaufsicht ein. Die Gültigkeit der Schlichtungsvereinbarung wurde dem OGB•L am 21. Juni 2000 von der Arbeitsaufsicht bestätigt, wohingegen die Arbeitsaufsicht den Vertrag von Aleba und ACA am 28. Juni 2000 ablehnte. Gegen die Entscheidung des Arbeitsministers legten Aleba und ACA am 13. Juli beim Verwaltungsgericht Einspruch ein. Parallel dazu stellte die Aleba am 24. August 2000 einen Antrag auf Aufschub und einen Nebenantrag auf Anordnung einer Schutzmaßnahme, die jedoch vom Gericht am 7. September 2000 abgewiesen wurden. Ende September 2001 schließlich kündigte die Aleba den Kollektivvertrag 1999-2001, der vom OGB•L nicht unterzeichnet worden war.

Anschließend unterbreiteten die Gewerkschaften Aleba, OGB•L und LCGB der ACA einen gemeinsamen Forderungskatalog für die Verlängerung des Kollektivvertrags. Die Forderungen entsprachen abgesehen von branchenspezifischen Unterschieden genau den Forderungen für den Bankenkollektivvertrag.

In Anbetracht der Terroranschläge vom 11. September 2001, von denen der Versicherungssektor besonders stark beeinträchtigt zu werden drohte, einigten sich die Sozialpartner auf einen Vertrag mit einjähriger Laufzeit, in dem insbesondere die finanziellen Aspekte geregelt wurden. Durch die zeitliche Befristung des Kollektivvertrags auf eine Dauer von 12 Monaten sollten die Sozialpartner in die Lage versetzt werden, nach Ende dieses Zeitraums die tatsächlichen Auswirkungen des 11. September auf den Versicherungssektor zu beurteilen. Während der Gültigkeit des am 22. Februar 2002

unterzeichneten Kollektivvertrags vereinbarten die Sozialpartner, die nicht finanziellen Aspekte des Forderungskatalogs der Gewerkschaften zu analysieren und so die Verhandlungen über den nächsten Kollektivvertrag bestmöglich vorzubereiten.

Am 30. September 2002 wurde der Kollektivvertrag für die Angestellten des Versicherungssektors gekündigt, und die drei unterzeichneten Gewerkschaften legten der ACA einen Forderungskatalog entsprechend der Ausführung vom September 2001 (mit Ausnahme der Gehaltsforderungen) vor. Nach dreimonatigen Verhandlungen musste man erkennen, dass zwischen den legitimen Forderungen der Angestellten des Versicherungssektors und den Vorschlägen der Arbeitgeber eine große Kluft bestand. Daraufhin riefen die Gewerkschaften am 9. Januar 2003 die staatliche Schlichtungsstelle an. In zwei Sitzungen vor der staatlichen Schlichtungsstelle konnten die Sozialpartner keine Einigung erzielen. Anschließend forderte der Vorsitzende der staatlichen Schlichtungsstelle die Sozialpartner auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren und trotz allem vor dem letzten Treffen am 16. Mai 2003 eine Einigung anzustreben; andernfalls würde das Scheitern des Schlichtungsverfahrens verkündet.

Daraufhin fanden am 29. April und am 6. Mai 2003 zwei weitere Verhandlungssitzungen der Sozialpartner statt. Dank großer Kompromissbereitschaft auf beiden Seiten konnten die Gewerkschaften und die ACA am 6. Mai 2003 eine Grundsatzvereinbarung unterzeichnen. Und am 13. Mai 2003 schließlich wurde der neue Kollektivvertrag für die Angestellten des Versicherungssektors für den Zeitraum 2003 bis 2005 unterzeichnet.

3) Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM)

Verlängerung des Kollektivvertrags bei der CMCM

Die Gewerkschaften OGB•L/SBV und LCGB unterzeichneten am 31. Juli 2000 eine Verlängerung des Kollektivvertrags für die Angestellten der CMCM. Der Kollektivvertrag galt für den Zeitraum vom 1. März 2000 bis zum 28. Februar 2002. Er beinhaltete für die Angestellten eine Erhöhung der Vergütungen um 2,5 % am 1.3.2000 und um 1 % am 1.3.2001.

Unter den weiteren Aspekten des Vertrags sind hervorzuheben: die Umwandlung aller zweijährlichen Vergütungserhöhungen in jährliche, die Anhebung des Jahresurlaubs um zwei Tage ab 2000, die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstags für Beschäftigte ab 55 Jahren und die Erhöhung der Essenspauschale von 2.800 LUF auf 4.400 LUF netto. Außerdem erhielten die Angestellten einen Anspruch auf Halbtagsurlaub und unbezahlten Urlaub für eine Dauer von sechs Monaten im Anschluss an den Elternurlaub, der sich wiederum direkt an den Mutterschaftsurlaub anschließt. Dieser Kollektivvertrag wurde am 28. November 2001 gekündigt.

Am 12. Juli 2002 unterzeichneten die Gewerkschaften OGB•L/SBV und LCGB einen neuen Vertrag zur Ver-

längerung des Kollektivvertrags. Der neue Kollektivvertrag gilt für den Zeitraum vom 1. März 2002 bis zum 28. Februar 2005. Die Angestellten erhalten unter anderem Vergütungserhöhungen von 1,6 % ab dem 1. März 2002, 1. Januar 2003 und 1. Januar 2004.

Kollektivvertrag/CETREL S.C. (Angestellte)

Der Kollektivvertrag für die Angestellten der CETREL S.C. 1998-2000 wurde zum 1. Oktober 2000 gekündigt.

Am 25.1.2001 unterzeichneten die Aleba und das SBV des OGB•L einen neuen Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren (1.1.2001-31.12.2003). Der Vertrag sah unter anderem einen neuen Arbeitsorganisationsplan, die Einsetzung eines gemischten Ausschusses ab dem 1.4.2001 und zusätzlichen Erholungsurlaub vor. Aus finanzieller Sicht war für die Jahre 2001-2003 zusätzlich zu den Unternehmenszugehörigkeitsstufen und linearen Anhebungen eine Erhöhung der Vergütungstabellensätze geplant.

Nach der Unterzeichnung des Kollektivvertrags war die Aleba im Unternehmen nicht mehr vertreten, sodass einzig das SBV des OGB•L den Kontakt zur Personalvertretung pflegte. Die Aleba-Vertreter traten geschlossen zum OGB•L über, und für die Wahlen am 12. November 2003 wurde eine gemeinsame Liste des OGB•L vorgelegt.

Das SBV des OGB•L und die Personalvertretung arbeiteten gemeinsam einen Forderungskatalog für die Verlängerung des Kollektivvertrags 2001-2003 aus, der Ende September 2003 gekündigt worden war. Am 6. Januar 2004 wurde ein neuer Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren unterzeichnet. Neben Gehaltserhöhungen sieht der neue Kollektivvertrag innovative soziale Konzepte wie eine Zeitkontenregelung und die Möglichkeit vor, aus persönlichen Gründen Sonderurlaub zu nehmen.

Weitere Tätigkeiten des SBV

Sozialpläne

Im Berichtszeitraum ist es in einigen Banken erneut zu Umstrukturierungen und zahlreichen Entlassungen gekommen. Auf Teile der Betroffenen waren Sozialpläne anwendbar. Die Arbeitgeber legten insgesamt nur wenig Bereitschaft an den Tag, einen Beitrag zur Beschäftigungserhaltung im Sektor zu leisten.

Das SBV des OGB•L trug zur Aushandlung zahlreicher Sozialpläne bei:

Banco di Sicilia, Credemlux S.A, Banque Ferrier Lullin, Banque Sarasin, Scottish Equities, Mysis, Groupe Union Bancaire Privée, SEB Private Bank

Gleichzeitig ist festzustellen, dass immer mehr Banken, insbesondere aus Deutschland, ohne Beteiligung der Gewerkschaften Unternehmensvereinbarungen mit den Personalvertretungen treffen.

Beispiele hierfür sind:

Hypovereinsbank, Dresdner Bank, LB Lux,
Commerzbank

Seit einiger Zeit werden in zunehmendem Maße einzelne Angestellte des Sektors aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Die Betroffenen finden sich unvermittelt ohne jedwede soziale Absicherung auf der Straße wieder, obgleich die Finanzinstitute Jahr für Jahr ausgezeichnete Ergebnisse erzielen. Die meisten Banken streben permanent und unabhängig von der konjunkturellen Lage Kostensenkungen an. Seltsamerweise geht es dabei stets um die Einsparung von Personalkosten. Aus diesem Grund müssen die Angestellten in vielen Banken Überstunden leisten, während auf der anderen Seite die Personalkosten gesenkt werden.

In den drei großen traditionsreichen Banken (KBL, BGL und Dexia-BIL) wurden dagegen Umstrukturierungsmaßnahmen zur Vermeidung von einzelnen Kündigungen und Massenentlassungen getroffen.

Outsourcing

Outsourcing stellt ein weiteres großes Problem dar, mit dem das SBV regelmäßig konfrontiert ist. Bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die Finanzagenten (PSF) trat dieses Problem insbesondere in den operativen Bereichen der OGA-Abteilungen zutage. Heute sind auch andere Geschäftsbereiche wie Wartungs- und IT-Dienste betroffen.

Mobbing

Das SBV ist auch mit zahlreichen Fällen konfrontiert, die in die Rubrik Belästigung am Arbeitsplatz oder Mobbing fallen. Angesichts der Fusionswelle im Finanzsektor ist ersichtlich, dass einige Arbeitgeber auf dieses unschöne Mittel als verdammungswürdige Alternative zu Entlassungen zurückgreifen. Zur Vermeidung schwieriger und kostspieliger Entlassungen bietet es sich an, den Angestellten dazu zu bringen, selbst zu kündigen.

Mitgliederberatung

Die Anzahl der Mitglieder des SBV ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen (von rund 1.600 auf etwa 2.300 Mitglieder Ende 2003 – ein Zuwachs von ca. 40%). Aufgrund dieser Zahlen und angesichts der wachsenden Probleme im Finanzsektor stieg auch die Zahl der Fälle, in denen Mitglieder das SBV um Rat ersuchten, deutlich an. Die Unternehmenssektionen und die OGB•L-Personalvertretungen in den Finanzinstituten bauen in wachsendem Maße auf die Unterstützung unseres Sekretariats. Angesichts der derzeit schwierigen Lage im Finanzsektor ist unser Sekretariat in verstärktem Maße bei der Aushandlung von Sozialplänen gefragt. Und schließlich haben die von uns zur Verfügung gestellten Dienstleistungen zu einem deutlichen Anstieg unserer Anwaltskosten geführt.

Internationale Beziehungen

Als Mitglied des UNI ist der OGB•L bei zahlreichen Sitzungen von UNI-Europa – Zone 4 mit verschiedenen Repräsentanten des SBV vertreten.

Veröffentlichungen

Flou am Ouer (FAO): Zeitschrift der Unternehmenssektion OGB•L/BGL.

SBA: Veröffentlichung für den Sektor Banken und Versicherungen

D'Wulmaus: Informationsbulletin der Unternehmenssektion Dexia-BIL.

Finanzausschuss

Marc Muno, François Rasic, Véronique Eischen und Jean-Claude Philippi wurden zu Mitgliedern des Finanzausschusses ernannt.

Sozialwahlen 2003

Europäische Betriebsräte

(Fortis-Gruppe) BGL

Mitglieder:

Drews Armand, Kirsch Nico

Stellvertreter:

Claude Heirend

Dexia-BIL:

Mitglieder:

Schimoff Serge, Schmit Armand

Stellvertreter:

Rasic François, Bruni Luca

Syndikatstag am 26. Oktober 2000

Beschluss 1: Kollektivvertrag

Nach Ansicht des Syndikats Banken und Versicherungen des OGB•L ist die Tarifpolitik der vergangenen Jahre letzten Endes gescheitert. Denn die Ansprüche und Leistungen des heutigen Kollektivvertrags entsprechen nicht mehr der wirtschaftlichen Lage des Sektors. Die Banken verzeichnen seit Jahren steigende Gewinne, doch diese Entwicklung schlägt sich nicht in den Vergütungstabellen nieder. Ganz im Gegenteil.

Die Gehaltserhöhungen von 1,5 % für 2000 und 2001 im Rahmen des derzeitigen Kollektivvertrags sind ein deutliches Indiz dafür. Aber sind es nicht die Bankangestellten, die mit ihrer täglichen Arbeit zu den ausgezeichneten Unternehmensergebnissen beitragen, und sollten sie daher nicht angemessen an den Gewinnen beteiligt werden?

Die im Kollektivvertrag festgelegten Funktionen der Angestellten werden in den Banken nicht mehr einheitlich ausgelegt. Ein uneinheitliches Vergütungssystem auf Grundlage der Leistung beeinträchtigt zusätzlich die Transparenz des

aktuellen Kollektivvertrags. Heute ist es praktisch unmöglich, einen festen Zusammenhang zwischen den Gehältern und der Einstufung der Angestellten nach einer bestimmten Funktion festzustellen.

Selbst bestimmte Bildungsabschlüsse schützen heute nicht mehr vor willkürlicher Einstufung. Hierzu ein Beispiel: Ein Abiturient kann heute problemlos in Gruppe I mit einem Bruttogehalt von 59.000 LUF eingestuft werden.

Aus diesen Gründen fordert das SBV des OGB•L einen radikal neuen Ansatz bezüglich der Kollektivverträge im Bankensektor. Das Syndikat Banken und Versicherungen des OGB•L tritt für einen „Rahmen“-Kollektivvertrag ein, der durch unternehmensspezifische Zusatzvereinbarungen ergänzt werden kann. Die jeweiligen Zusatzkollektivverträge müssen von den Sozialpartnern ausgehandelt werden und auf den für Kollektivverträge geltenden rechtlichen Grundlagen beruhen. Unseres Erachtens würde diese neue Struktur den tatsächlichen Gegebenheiten in höherem Maße Rechnung tragen und würde darüber hinaus auch den künftigen Herausforderungen besser gerecht. Daher fordert das SBV des OGB•L die Regierung auf, eine entsprechende gesetzliche Grundlage zu schaffen.

Das SBV des OGB•L appelliert an das soziale Gewissen der ABBL und fordert die ABBL auf, ihre unnachgiebige und für das Luxemburger Modell schädliche Haltung aufzugeben. Der Interessenskonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – eine feste Größe unseres Wirtschaftssystems – ist nur zu bewältigen, wenn alle Beteiligten die Grundregeln beachten. Während die Schwäche des Systems in diesem Konflikt liegt, sind die Möglichkeiten des (sozialen) Dialogs seine Stärke. Und diese sollten wir nutzen!

Der Bankensektor, eine große Säule der Luxemburger Wirtschaft, braucht einen transparenten, kohärenten und gerechten Kollektivvertrag. Der Bankensektor muss seiner Rolle als Aushängeschild unseres nicht ohne Stolz als „Luxemburger Modell“ bezeichneten Sozialsystems gerecht werden.

Beschlüsse des Syndikatstags am 5. Juni 2003

1) Beschluss zum Gesetzentwurf 5085 über Finanzagenten

Der Gesetzentwurf 5085, der noch in diesem Jahr von der Abgeordnetenversammlung verabschiedet werden dürfte, wird es Banken mit Sitz in Luxemburg ermöglichen, bestimmte Geschäftsbereiche auszulagern.

Das Syndikat Banken, Versicherungen und Treuhandgesellschaften des OGB•L ist sich der Auswirkungen der tiefgreifenden Umstrukturierungen und Fusionen durchaus bewusst, die den Finanzsektor in den vergangenen Jahren erschüttert haben (und auch in der Zukunft erschüttert werden) und die auch die grundlegende Struktur des Bankensektors verändert haben. Da die meisten großen

Luxemburger Banken mittlerweile jedoch Bestandteile von multinationalen Konzernen sind, werden die sie betreffenden Entscheidungen jedoch häufig im Ausland getroffen.

Das Syndikat Banken, Versicherungen und Treuhandgesellschaften des OGB•L ist sich der Tatsache bewusst, dass die im Gesetzentwurf 5085 vorgesehenen Möglichkeiten höchstwahrscheinlich eine Outsourcing-Welle verursachen werden, die zu einer grundlegenden Veränderung des gesamten Luxemburger Bankensystems führen wird.

Das Outsourcing wird darüber hinaus schwer wiegende Auswirkungen auf die Kollektivverträge haben.

Aus all diesen Beweggründen fordert das SBV des OGB•L eine weitere Konsolidierung der Gesetzgebung zur Mitentscheidung in den Unternehmen. Außerdem verlangt das SBV des OGB•L eine Reform von Artikel 36 des Arbeitsrechts, um die Rechte der betreffenden Angestellten zu garantieren. Ferner muss das Parlament schon jetzt parallel zum Gesetzentwurf Maßnahmen zur sozialen Unterstützung im Rahmen des zu erwartenden Outsourcing treffen, um die Rechte der Angestellten zu sichern.

2) Beschluss zum Kollektivvertrag

Nach Ansicht des Syndikats Banken und Versicherungen des OGB•L ist die Tarifpolitik der vergangenen Jahre letzten Endes gescheitert. Denn die Ansprüche und Leistungen des heutigen Kollektivvertrags entsprechen in keiner Weise der wirtschaftlichen Lage des Sektors.

Die Banken verzeichneten seit Jahren steigende Gewinne, doch diese Entwicklungen schlugen sich nicht in den Vergütungstabellen nieder. Wenngleich sich das wirtschaftliche Umfeld der Banken verschlechtert hat, verbuchen die meisten Finanzinstitute nach wie vor beachtliche Gewinne.

Aber sind es nicht die Bankangestellten, die mit ihrer täglichen Arbeit zu den guten Unternehmensergebnissen beitragen, und sollten sie daher nicht angemessen an den Gewinnen beteiligt werden?

Die seit Einführung des Leistungssystems im Kollektivvertrag festgelegten Funktionen der Angestellten werden in den Banken nicht mehr einheitlich ausgelegt. Ein uneinheitliches Vergütungssystem auf Grundlage der Leistung beeinträchtigt zusätzlich die Transparenz des aktuellen Kollektivvertrags. So ist es praktisch unmöglich, einen festen Zusammenhang zwischen den Gehältern und der Einstufung der Angestellten nach einer bestimmten Funktion festzustellen.

Selbst bestimmte Schulabschlüsse schützen heute nicht mehr vor willkürlicher Einstufung. Hierzu ein Beispiel: Ein Abiturient kann heute problemlos in Gruppe I mit einem Bruttogehalt von 1.574,59 € eingestuft werden.

Aus diesen Gründen fordert das SBV des OGB•L einen radikal neuen Ansatz bezüglich der Kollektivverträge im Bankensektor.

Das Syndikat Banken und Versicherungen des OGB•L tritt für einen „Rahmen“-Kollektivvertrag ein, der durch unternehmensspezifische Zusatzvereinbarungen ergänzt werden kann. Die jeweiligen Zusatzkollektivverträge müssen von den Sozialpartnern ausgehandelt werden und auf den für Kollektivverträge geltenden rechtlichen Grundlagen beruhen. Unseres Erachtens würde diese neue Struktur den tatsächlichen Gegebenheiten in größtmöglichem Maße Rechnung tragen und würde darüber hinaus auch den künftigen Herausforderungen am besten gerecht.

Das Syndikat SBV des OGB•L fordert, dass die Regierung endlich mit einem neuen Gesetz über Kollektivverträge die dafür notwendige rechtliche Grundlage schafft.

Für das SBV des OGB•L ist die Tarifpolitik von zentraler Bedeutung. Der Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten des Finanzsektors sollte unter anderem folgende Mindeststandards festschreiben:

- Abschaffung des Leistungssystems
- Arbeitsplatzsicherheit
- Vergütungsgarantien
- Organisation der Arbeitszeit unter stärkerer Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse der Angestellten
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- berufliche Weiterbildung.

Die Zusatzkollektivverträge sollten diese Standards im Detail regeln und ggf. unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Unternehmen darüber hinausgehen.

Übersicht der weiteren Tätigkeiten des SBV

22.2.1999

Protestkundgebung gegen die Entlassung des OGB•L-Vertreters bei Clearstream

5.2.1999

Kennenlerntag für die OGB•L-Vertreter im Bildungszentrum Remich

17.3.1999

Informationsabend zum Steuerrecht im Centre Nobilis

22.10.1999

Bildungsseminar für Vertreter im Bildungszentrum Remich

9.3.2000

Informationsabend zum Steuerrecht im Novotel

16.10.2002

Teilnahme an der Demonstration des OGB•L für einen Ausbau der Gewerkschaftsrechte vor der Abgeordnetenversammlung

14.1.2003

Treffen LSAP-OGB•L/SBV. Themen: Finanzplatz und Referenzsatz bei der Besteuerung von Hypothekendarlehen an Bankangestellte

14.1.2003

Treffen Déi Greng-OGB•L/SBV. Themen: Finanzplatz und Referenzsatz bei der Besteuerung von Hypothekendarlehen an Bankangestellte

5.2.2003

Treffen ABBL-OGB•L/SBV. Themen: Finanzplatz, Kollektivvertrag, Arbeitsmarkt im Finanzsektor, Referenzsatz bei der Besteuerung von Hypothekendarlehen an Bankangestellte und Vertrag über steuerliche Harmonisierung in der Europäischen Gemeinschaft

21.5.2003

Treffen CSV-OGB•L/SBV. Themen: Finanzplatz und neuer Gesetzentwurf über Outsourcing

22.5.2003

Treffen CSSF-OGB•L/SBV. Themen: Finanzplatz und neuer Gesetzentwurf über Outsourcing

31.7.2003

Protestkundgebung vor dem Sitz der Union Bancaire Privée (Sozialplan)

6.3. Syndikat Bau, Bauhandwerk, Metallkonstruktionen

Zentralsekretär:

Valerio de Matteis (bis November 2000)
Alex Teotonio (seit November 2000)

Assistent:

Marco Wenzel (seit Oktober 2001)

Sekretärin:

Géraldine Etienne

Exekutive: (seit 9. November 2002)

Präsident:

Manuel Da Silva Bento

1. Vizepräsident:

Claude Conrod

2. Vizepräsident:

Marcel Remacle

Mitglieder:

Francis Czarnuch, Claude Degli, Jean-Marie Duval, Fernando Ferreira Marques, Jean-Luc Joffroy, Philippe Manenti, José Mato Vizcaya, Georges Manuel Mendes Da Costa, Olipio Peixoto Cunha, Joaquim Robalo Serrano, Alfred Scuglia, Jorge Simoes, Paul Weyders

Seit 9. November 2002:

Joachim Colles, Joaquim De Sousa Ferreira, Guillaume Gallet, Mario Mossa, Joao Neves De Jesus

Vertreter im Nationalvorstand des OGB•L:

Manuel Da Silva Bento, Claude Conrod, Jean-Marie Duval, Philippe Manenti, Marcel Remacle, Joaquim Serrano Robalo

Exekutive:

Manuel Da Silva Bento

Nationale Vertretungen

– Kommission Bau:

Alex Teotonio, effektiver Vertreter;
Alain Kinn, Ersatzvertreter

– Preisamt des Bausektors

– IFSB (Institut de la Formation Sectorielle du Bâtiment):

Alex Teotonio, Jean-Claude Reding

Internationale Vertretungen

– Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH):

- Exekutive
- Ständiger Ausschuss Holz
- Ständiger Ausschuss Bau
- Ausschuss Sicherheit
- Sozialdialog, Bausektor

– Internationale Föderation der Bau- und Holzarbeiter (IFBH)

Tätigkeitsbereich

Der Tätigkeitsbereich des Syndikats umfasst etwa 36.000 Arbeitnehmer aus mehr als 2.000 Unternehmen in folgenden Bereichen:

- Bau, Hoch- und Tiefbau
- Bauhandwerk
- Betonherstellung
- Metallkonstruktionen

Ausgehandelte Kollektivverträge

Unternehmen oder Sektor	Arbeiter	Angestellte	Beschäftigte *	Unterzeichnende Syndikate
Bau	X		13.200	OGB•L / LCGB
Frischbeton	X		48	OGB•L
Fliesenleger	X		800	OGB•L
Echolux	X	X	55	OGB•L
Elektriker	X		3.700	OGB•L / LCGB
Verputzer, Gipsler	X		1.200	OGB•L / LCGB
Sanitär- und Heizungsinstallateure	X		3.500	OGB•L / LCGB
Tischler	X		1.350	OGB•L / LCGB
Dachkonstruktionen und Dachdecker	X		1.500	OGB•L / LCGB
Maler	X		1.650	OGB•L / LCGB
Préfalux/FNP	X		230	OGB•L
Soludec		X	85	OGB•L
GESAMT	11	2	27.318	

* Quelle: Statistisches Jahrbuch 2002, Handwerkskammer

Syndikatstage

21. Oktober 2000 in Esch-sur-Alzette mit 90 Vertretern

9. November 2002 in Esch-sur-Alzette mit 86 Vertretern

Sozialwahlen

Bei den Sozialwahlen vom 11. November 2003 ist es uns gelungen, unsere Präsenz in den Unternehmen zu verstärken und die Anzahl unserer Sitze in der Arbeiterkammer in der Gruppe 3 (Bau, Hoch- und Tiefbau) von 4 auf 5 zu erhöhen.

Personalvertretungen

Wir haben 527 Kandidaten aus 118 Unternehmen aufgestellt, das heißt 25,18 % mehr als 1998. Mit 238 effektiven Vertretern und 179 Ersatzvertretern haben wir gegenüber den Wahlen 1998 einen Zuwachs um 13 Vertreter bzw. 9,68 % verzeichnet. 2003 wurden 179 Ersatzvertreter und damit 16,23 % mehr als 1998 gewählt. 2003 wurden 79,13 % unserer Kandidaten gewählt.

Hauptaspekte der Tarifpolitik

Im Laufe der letzten Jahre haben die Unternehmen ihre Profite gesteigert, ohne die Arbeitnehmer daran zu beteiligen, wie es diesen für die Zeit nach Abschluss der notwendigen Investitionen und nach Überwindung der schwierigen konjunkturellen Lage in der Baubranche versprochen worden war. Heute rufen die Unternehmer angesichts des wachsenden Wettbewerbsdrucks und des abnehmenden Marktwachstums nach dem 11. September 2001 erneut zu gemäßigten Lohnabschlüssen auf. Die Tarifröhne in den meisten Bereichen des Bauhandwerks liegen nur noch auf der Ebene des derzeitigen Mindestlohns. Denn der Mindestlohn ist in den vergangenen Jahren im Einklang mit der Preisentwicklung mehrmals angehoben worden, während die Tarifröhne stagnierten.

Wir fordern eine deutliche Anhebung der Löhne, insbesondere im Niedriglohnbereich, um den Arbeitnehmern der Baubranche mit ihren Familien in diesem reichen Land einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten.

Da sich die Struktur der Unternehmen geändert hat – ein Unternehmen umfasst heute eine Vielzahl von Berufsbildern – ist unseres Erachtens ein Branchen-Kollektivvertrag im Bausektor das einzige Mittel, um Gleichbehandlungsdefizite der Arbeiter in den Berufsbildern zu beseitigen und den Versuchen der Arbeitgeber, die bestehenden Kollektivverträge zu unterminieren, zu begegnen.

Seit jeher werden in der Baubranche sehr viele Überstunden geleistet, sogar in Zeiten der angeblichen „Krise“, die den Sektor derzeit belastet. Überstunden sind bei den Arbeitgebern ein beliebtes Mittel, um die geringen Löhne ihrer Arbeiter „aufzubessern“. Durch die zahlreichen Überstunden erreichen die ausgezahlten Löhne der Arbeiter ein Niveau, das mit dem ihres Stundenlohns nichts mehr zu tun hat. Bedauerlicherweise ersinnen findige Unternehmer auch noch tagtäglich

neue „Flexibilitätsformen“, um die Überstundenzuschläge zu umgehen. Wir widersetzen uns allen neuen Formen der Flexibilisierung, deren einziges Ziel darin besteht, die Arbeiter noch mehr ihrem Unternehmen zu unterwerfen, sodass ihr Privatleben immer weiter eingeschränkt wird. Wir treten für die Regelung und Verkürzung der Arbeitszeit ein, insbesondere zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Schaffung neuer Stellen.

Die Arbeitgeber versuchen vor allem im Sektor Bau, Hoch- und Tiefbau, die automatischen Heraufstufungen in den Lohn tabellen zu behindern. Kurz nach Beginn der ersten beiden Schulungen (Bd und B1) richteten die beiden Arbeitgeberverbände ein Rundschreiben an ihre Mitglieder, in dem sie diese davon unterrichteten, dass die automatische Heraufstufung in den Lohn tabellen fortan außer Kraft sei. Die derzeitigen Heraufstufungsregelungen müssen bis zu dem Zeitpunkt in Kraft bleiben, zu dem der Fonds de formation a.s.b.l. die Schulungsanforderungen des Sektors erfüllt. Dieser Stand ist bisher noch nicht erreicht.

Während die Arbeitgeberverbände des Sektors Bau, Hoch- und Tiefbau im Begriff sind ihr eigenes Schulungszentrum schaffen, haben die anderen Berufszweige anscheinend noch nicht erkannt, welche Vorteile ein Weiterbildungssystem für ihre Unternehmen bieten kann. Denn bei den Berufszweigen der Fliesenleger, Verputzer und Gipser wird, wie auch bei den Installateuren, Dachdeckern usw., nicht viel oder überhaupt nichts unternommen. Daher ist ein auf die einzelnen Berufszweige der Baubranche ausgerichtetes Weiterbildungssystem, das insbesondere auf die Verbesserung der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten abzielt, unerlässlich.

Die Einführung des Punkteführerscheins dürfte zu zahlreichen Konflikten in der Baubranche führen. Wir fordern grundsätzlich, die Entlassung eines Arbeiters ausschließlich aufgrund von „Punktabzug“ zu verbieten. Darüber hinaus fordern wir die unbedingte bezahlte Freistellung für Arbeiter, die eine Schulung in Colmar-Berg absolvieren, um Punkte gutzumachen oder den Führerschein wiederzuerlangen, der für ihre Arbeit erforderlich ist.

Problemstellungen

Die Arbeits- und Grubeninspektion (ITM) scheint den Arbeitgebern freie Hand lassen zu wollen. In der Tat erachtet es die Leitung der ITM kaum einmal als notwendig, auf Klagen zu reagieren, die ihr seitens eines betroffenen Arbeiters, von Personalvertretern oder vom Syndikat vorgelegt werden. Selbst nach einem Besuch der ITM bei einem Arbeitgeber wird die Angelegenheit meist nicht weiterverfolgt, und in noch selteneren Fällen werden Strafen verhängt. Wir fordern eine Reform der ITM und die Erhöhung der Zahl ihrer Kontrolleure. Wir setzen uns für eine striktere Anwendung der Handlungsmöglichkeiten des Personals der ITM ein, rechtliche Schritte gegen Arbeitgeber einzuleiten, die sich nicht an die Vorschriften halten. Wir fordern die

umgehende Festlegung und Anwendung direkter Strafen, wenn die ITM Verstöße gegen das Gesetz oder gegen Vereinbarungen gültiger Kollektivverträge feststellt.

Die meisten Kollektivverträge im Bausektor sind am 31. Dezember 2002 abgelaufen. Die Arbeitgeber setzen alles daran, die Verhandlungen für neue Verträge hinauszuschieben und so Zeit zu gewinnen. Sie stemmen sich gegen jegliche Lohnerhöhung und jegliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, durch die dem Unternehmen höhere Kosten entstehen könnten. Sie nehmen eine so genannte „Krise“ im Sektor als Vorwand und behaupten, dies sei nicht der geeignete Moment, Lohnerhöhungen zu fordern. Wir verwehren uns strikt gegen derartige Versuche der Provokation und des Sozialabbaus. Der OGB•L widersetzt sich mit allen Mitteln der Arroganz diverser Arbeitgeberverbände, die die erstrittenen Rechte aufzuweichen versuchen. Wir setzen uns für eine Wiederaufnahme des Dialogs mit den Arbeitgeberverbänden ein.

Die steigende Zahl der Unternehmenskonkurse und der dadurch verlorenen Arbeitsplätze in unserem Sektor nimmt immer Besorgnis erregendere Ausmaße an. Wir fordern seit langem, dass die Regierung Maßnahmen ergreift und dass die zur Gründung eines Unternehmens und zum Erhalt einer Niederlassungsgenehmigung erforderlichen Garantien und Qualifikationen erhöht werden.

Schikane, Mobbing, Rückstufungen, Versetzungen und selbst Entlassungen aufgrund von vom Arbeitgeber gesammelten Aussagen gehören zur täglichen Arbeit zahlreicher Personalvertreter im Bausektor. In Anbetracht dieser täglich zunehmenden Angriffe seitens der Arbeitgeber und der neuen Organisationsstrukturen der Unternehmen fordern wir mehr Demokratie in den Unternehmen sowie einen Rechtsanspruch auf Anhörung und Einbeziehung der Personalvertreter in die Entscheidungen von Unternehmen und den garantierten Schutz der Personalvertreter.

Die weiter unnachgiebige Haltung der Arbeitgeberverbände bei den Verhandlungen, die hartnäckige Behinderung der Lohnentwicklung durch die Unternehmen sowie die Umgehung gesetzlicher Vorschriften und vertraglicher Vereinbarungen, die Verletzung wesentlicher Grundrechte von Personalvertretern und Arbeitern bis hin zum mehrmonatigen Lohnzahlungsverzug wird bald zu einem nie da gewesenen Sozialkonflikt im Großherzogtum Luxemburg führen.

8. Syndikatstag – 21. Oktober 2000 – Esch/Alzette

Beschluss

Die Vertreter des 8. Syndikatstages des Syndikats Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen des OGB•L kamen am 21. Oktober 2000 in Esch/Alzette zusammen und verabschiedeten nach Annahme des Tätigkeitsberichts folgenden Beschluss:

Der Syndikatstag begrüßt das ausgezeichnete Ergebnis, das bei den letzten Verhandlungen der Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeiter der Baubranche und des Bauhandwerks erzielt wurde.

Aufgrund der Beharrlichkeit der Personalvertreter während der entscheidenden Phasen und der Unerschrockenheit der betroffenen Arbeiter, die das Arbeitgeberangebot in einem Referendum fast einstimmig ablehnten und sich für einen unbefristeten Streik aussprachen, konnten die Arbeitgebervertreter zur Vernunft gebracht werden, obwohl diese den Wert des Sozialdialogs und des sozialen Friedens nicht zu schätzen wussten und die Entschlossenheit und Stärke der abertausend Mitglieder des Bausyndikats des OGB•L unterschätzt haben.

Die Personalvertreter bevollmächtigen die Tarifkommission, die laufenden und künftigen Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die anderen Berufsgruppen mit der gleichen Entschlossenheit zu führen und sichern diesen für den Fall eines Sozialkonflikts die entsprechende Solidarität zu.

Sie betonen die Entschlossenheit des Bausyndikats des OGB•L, durch Einführung eines einheitlichen Kollektivvertrags für die Arbeiter und eines einheitlichen Kollektivvertrags für die Angestellten des Sektors bei allen Berufsgruppen des Bauwesens gleichermaßen zufrieden stellende Bezahlung und Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Wenngleich eine wichtige Schlacht im Sozialkonflikt dank des Einflusses des OGB•L gewonnen werden konnte, stehen für zahlreiche sektorielle Schwierigkeiten im Bausektor, insbesondere im strukturellen Bereich, noch Lösungen aus.

Die Lage ist angesichts der unkontrolliert liberalistischen Politik einiger Unternehmen, die alle Hebel in Bewegung setzen, um ihren gesetzlichen Verpflichtungen zu entgehen und sich auf Kosten der Arbeitnehmer und der Steuerzahler zu bereichern, nach wie vor Besorgnis erregend.

Die jüngsten Unternehmenskonkurse und die steigende Anzahl neuer Unternehmensniederlassungen belegen, wie einfach es ist, in Luxemburg ein Unternehmen zu gründen und – sobald man durch Zahlungen der Kunden und den Arbeitnehmern vorenthaltene Gelder für Steuern und Sozialbeiträge sein Schäfchen im Trockenen hat – anschließend bankrott gehen zu lassen.

Der Syndikatstag ist der Auffassung, dass die Arbeitgeber ständig über die Probleme klagen, ohne den zur Erreichung akzeptabler Lösungen erforderlichen guten Willen zu zeigen.

Ganz im Gegenteil werden sogar Probleme entdeckt, wo gar keine sind, und inkohärente Lösungen vorgeschlagen, die nur die Arbeitgeberwünsche berücksichtigen.

Der Verlauf der letzten, langwierigen Kollektivverhandlungen im Bausektor sollte als Lektion dienen und bei zukünftigen Verhandlungen berücksichtigt werden.

Beschluss I

Um den sozialen Frieden in diesem wichtigen Wirtschaftszweig zu erhalten, muss ein gesundes soziales Umfeld durch die Einführung gesetzlicher Bestimmungen, die den Sozialdialog auf Betriebsebene festschreiben und die Rolle der Personalvertreter anerkennen, geschaffen werden.

Im Hinblick auf dieses Ziel fordern die Vertreter des 8. Syndikatstages die Regierung auf:

- a) das Gesetz über die Personalvertretungen zu ändern und an die Realität im Sektor anzupassen, indem die Personalvertreter das Recht erhalten, den Zeitsaldo zu nutzen und die Personalvertretungssitzungen und die Baustellenbesichtigung durch einfache vorherige Unterrichtung des Arbeitgebers zu organisieren. Die zurzeit erforderliche vorherige Zustimmung des Arbeitgebers verhindert die Abhaltung der Sitzungen von 3/4 der Personalvertretungen in der Baubranche;
- b) der Personalvertretung das Recht einzuräumen, interne Aufgaben und Ämter (Vorsitzender, Stellvertretender Vorsitzender, Sicherheitsbeauftragter usw.) eigenständig zu vergeben und nötigenfalls zu entziehen;
- c) das Wahlverfahren zu ändern, das die Teilnahme eines Vertreters von jeder Liste an den Arbeiten des Wahlbüros vorsieht;
- d) die Verpflichtung zur Anhörung und das Recht auf Mitbestimmung der Personalvertretung bei Entscheidungen, die die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften betreffen, auszubauen;
- e) den Anspruch auf Bildungsurlaub zu erhöhen und die entsprechende Infrastruktur zu schaffen.

Schaffung eines Reglements zur Verhinderung von Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb durch:

- a) Einführung der Verpflichtung zum Nachweis der Einhaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Bestimmungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Lastenheft öffentlicher Ausschreibungen;
- b) Einführung der Verpflichtung zu einer „Lohngarantie-Einlage“ für alle Unternehmen, die neu gegründet werden oder ihre Tätigkeit auf Luxemburg ausweiten, um den Schaden willentlicher Unternehmenskonkurse zu verringern;
- c) dahingehende Änderung der Bedingungen für die Gründung eines Unternehmens, dass gescheiterte Unternehmer für einen noch festzulegenden Zeitraum nicht das Recht haben, Teilhaber eines neuen Unternehmens zu werden;
- d) Verpflichtung zum effektiven Nachweis der Lohnfortzahlung bei Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters oder aus technischen Gründen im Rahmen der Stellung des Erstattungsantrags;
- e) Verpflichtung zur Aufstellung eines Schilds mit Unternehmensnamen und Niederlassungsgenehmigungsnummer auf jeder Baustelle;
- f) Verpflichtung aller Arbeitgeber zur monatlichen Entrichtung der Sozialbeiträge;

- g) Verweigerung der Niederlassungsgenehmigung an illegal operierende Unternehmen;
- h) endgültiger Entzug der Niederlassungsgenehmigung für illegale Unternehmen.

Angesichts der Notwendigkeit, einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität der Unternehmen zu leisten, fordern die Vertreter des Syndikatstages die Regierung auf:

- 1) mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln die Verwirklichung eines sektoriellen Berufsbildungssystems unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Sektors zu fördern;
- 2) die Arbeit im Bausektor aufgrund der nachgewiesenen gesundheitsschädlichen Arbeit bei schlechtem Wetter für die Rentenansprüche genauso einzustufen wie Schichtarbeit und Nachtarbeit.

Beschluss 2

Im Rahmen des Sozialdialogs, der für die Erhaltung des sozialen Friedens unerlässlich ist, fordern die Vertreter des Syndikatstages die Arbeitgeber auf:

- 1) das Syndikat und die Personalvertreter als Partner anzusehen, der die gleichen Interessen zur Erhaltung der Beschäftigung, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und Bekämpfung von unlauterem Wettbewerb, Sozialdumping und organisierter illegaler Beschäftigung hat wie sie;
- 2) die Kollektivvertragsverhandlungen als eine Möglichkeit zu betrachten, die Zusammenarbeit durch konstruktiven Sozialdialog zu stärken, anstatt sie als Kriegserklärung anzusehen;
- 3) die Rolle und Rechte der Personalvertreter und des Sicherheitsbeauftragten zu respektieren und sie als für die reibungslose Funktion des Unternehmens unerlässliche Partner anzusehen;
- 4) auf die Infragestellung bestehender Rechte zu verzichten, um den sozialen Frieden, der für Luxemburg charakteristisch ist und einen großen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Landes geleistet hat, nicht zu gefährden.

Der 8. Syndikatstag des Bausyndikats des OGB•L widersetzt sich entschlossen allen Versuchen der Provokation und des Sozialabbaus und bevollmächtigt die zuständigen Strukturen des Syndikats:

- mit allen Mitteln der Arroganz diverser Berufsverbände der Arbeitgeber zu begegnen, die die erstrittenen Rechte aufzuweichen versuchen;
- Vorschlägen zu Änderung des aktuellen Kollektivurlaubs-systems entschlossen zu begegnen, solange die Arbeiter nicht die Garantie haben, für eine ununterbrochene Dauer von mindestens vier Wochen ihren Bedürfnissen entsprechend Urlaub nehmen zu können;

- weiter für die Einführung eines für alle Berufsgruppen des Sektors geltenden Kollektivvertrags einzutreten;
- an der Verwirklichung eines angemessenen Berufsbildungssystems mitzuwirken, das die Schaffung wirtschaftlicher Voraussetzung beinhaltet, die dazu beitragen, die Arbeiter zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation zu ermutigen;
- ihr Möglichstes zu tun, um die Umsetzung der in diesen Beschlüssen enthaltenen Vorschläge und Forderungen zu erreichen;
- sich weiter für die Wiederaufnahme des Dialogs mit den Arbeitgeberverbänden über ein gemeinsames Engagement zur Suche nach konkreten Lösungen für die Probleme aller Teilbereiche des Sektors einzusetzen.

Die Vertreter des Syndikatsstages fordern alle Arbeiter der Baubranche auf, sich dem Bausyndikat des OGB•L anzuschließen, damit dieses über diese Stärke verfügt, die zur Erhaltung und Verbesserung der bestehenden Rechte unabdingbar ist. Denn die Rechte werden mit wachsender Vehemenz von Arbeitgebervertretern angegriffen, die teilweise sogar unverantwortlicherweise Unterstützung vom LCGB erhalten.

Das Bausyndikat des OGB•L setzt sowohl auf Betriebs-ebene als auch im Rahmen der Kollektivverhandlungen gewissenhaft und verantwortungsbewusst seine konstruktive Arbeit fort und agiert dabei mit der notwendigen Entschlossenheit.

Esch/Alzette, 21. Oktober 2000

Resolution der Syndikatsleitung über „Die Reform des Gesetzes über die Personaldelegationen“

Die Rechte der Betriebsräte im Bausektor anwenden und ausweiten

Die Betriebsräte und die Beschäftigten

Die Betriebsräte sind für 5 Jahre gewählt und müssen sich in dieser Zeit mit allen Problemen, Beschwerden und Unstimmigkeiten im Betrieb auseinandersetzen. Sie müssen dabei immer diplomatisch vorgehen und mit einem gewissen psychologischen Fingerspitzengefühl vorgehen, um alle Interessen berücksichtigen und nicht z. B. die Einzelinteressen eines Beschäftigten zum Nachteil eines anderen zu verteidigen.

Die multikulturelle Struktur in den verschiedenen Betrieben im Bausektor erschweren zusätzlich die Arbeit der Betriebsräte in diesem Sektor, in dem sich die Belegschaft aus Beschäftigten vieler verschiedener Nationen zusammensetzt. Es gibt hier Grenzgänger, Einwanderer aus Ländern der Europäischen Gemeinschaft, sowie auch Einwanderer aus anderen Herkunftsländern. Viele sprechen nur ihre Muttersprache, es gibt keine gemeinsame Sprache für alle diese Beschäftigten. Dies trifft auch für die Betriebsräte in diesem Sektor zu, die oft von ihren Kollegen allein deshalb gewählt wurden, weil sie diejenigen sind, die die

wenigsten Probleme haben, sich in einer der in Luxemburg gängigen Sprachen auszudrücken.

Wenn ein Betriebsrat italienischer Herkunft auch noch seinen portugiesischen Kollegen verstehen kann und umgekehrt, so wie ein französischer Kollege auch noch seinen belgischen Kollegen versteht, so ist dies schon nicht mehr der Fall, wenn ein Betriebsrat portugiesischer Herkunft sich mit seinem deutschen, jugoslawischen oder polnischen Kollegen unterhalten soll. Dieses Problem stellt sich aber mittlerweile in den meisten Betrieben, da es keine gemeinsame Sprache auf den verschiedenen Baustellen, in der Firma oder im ganzen Sektor gibt. Es bleibt daher nicht aus, dass die Minoritäten, die oft auch noch diejenigen sind die zuletzt hinzugekommen sind, vergessen werden und vergessen bleiben, da sie sich nicht verständlich machen können.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert, dass jeder Einwanderer, der im Bausektor beschäftigt ist, die Möglichkeit bekommt innerhalb der ersten sechs Monate nach seiner Ankunft ohne Lohnverlust an einem Einführungskurs in der französischen Sprache teilzunehmen, damit er ein Minimum der Gesetze verstehen kann, denen er in Luxemburg untersteht und die in Luxemburg in französischer Sprache verfasst sind. Dasselbe fordern wir für jeden anderen Einwanderer oder Grenzgänger, der bis jetzt noch nicht die Möglichkeit hatte, an einem gratis Einführungskurs in der französischen Sprache während seiner Arbeitszeit teilzunehmen.

Die Tatsache, dass die meisten Gesetzestexte nur in französischer Sprache verfügbar sind und, dass die meisten Betriebsräte oft nur eine oder zwei Sprachen sprechen, macht es ihnen oft unmöglich, ihrer Rolle als Vermittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Die Betriebsräte und die Arbeitgeber

So wie es ein Kommunikationsproblem zwischen den Betriebsräten und ihren Arbeitskollegen aus anderen Herkunftsländern gibt, so gibt es auch ein solches Kommunikationsproblem zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten. Auch wenn viele der Betriebsräte von ihren Kollegen gewählt wurden, weil sie französisch sprechen und verstehen, so ist dieses nicht mehr immer der Fall, wenn es um die geschriebene Sprache geht. Viele von unseren Betriebsräten haben nie in der Schule gelernt französisch zu sprechen oder zu schreiben, trotzdem geben sie sich viele Mühe, die natürlich an gewisse Grenzen stößt.

Die Mehrzahl unserer Betriebsräte im Bausektor verfügen nicht über ein ausgedehntes Vokabular in der französischen Sprache. Wir stellen fest, dass seit den Sozialwahlen von 1998 eine in gefährlichem Maße zunehmende Anzahl an Arbeitgebern versucht, dieses Sprachdefizit zu ihrem Vorteil auszunutzen, um Diskussionen und Prozeduren zu umgehen und viele Briefe von den Betriebsräten unbeantwortet zu lassen mit der Begründung, sie nicht zu verstehen. Die

Anfragen auf Einverständnis für Überstunden, Samstagsarbeit, oder Schichtarbeit werden oft nur in allerletzter Minute an den Betriebsrat oder gar den einzelnen Delegierten weitergeleitet, um ihn zu nötigen, sofort sein Einverständnis ohne Rückfrage zu geben. Wenn der Betriebsrat nicht zustimmt, folgen oft persönlicher Druck auf den Einzelnen und sogar Drohungen.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert:

- Festsetzung einer Drei-Tages-Frist für die Arbeitgeber, um die schriftlichen Anfragen des Betriebsrates zu beantworten.
- Formation aller Betriebsratsmitglieder im Bausektor in offizieller französischer Sprache und Schriftverkehr im technischen, geschäftlichen und gesetzlichen Bereich.

Die „Mittel“, die den Betriebsräten zur Verfügung stehen

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L muss leider feststellen, dass, 3 Jahre nach den letzten Sozialwahlen, noch die Mehrheit der Betriebsräte im Bausektor

- noch nicht über ein Büro verfügt, um ihre Arbeit als Betriebsrat zu verrichten,
- noch nicht einmal das notwendige Schreibmaterial zur Verfügung hat, einen Brief an die Betriebsleitung zu schreiben,
- sich von der Betriebsleitung ihr Recht auf Nutzung der ihnen zustehenden Arbeitsfreistellung verweigern lässt,
- sich das Recht auf Abhaltung der Betriebsratssitzungen während der Arbeitszeit verweigern lässt,
- sich das Recht auf Sicherheitsinspektion auf den verschiedenen Baustellen verweigern lässt.

Dies alles, obwohl es sehr wohl gesetzliche Bestimmungen in dieser Richtung gibt und obwohl viele der Betroffenen sich in dieser Hinsicht bereits beschwert haben. Leider müssen wir feststellen, dass die Gewerkschaft oft erst Klage wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit einreichen muss, bevor die Arbeitgeber nachgeben.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert daher:

- Die strikte Anwendung des Gesetzes von 1979 über die Betriebsräte
Und ruft alle Betriebsratsmitglieder, deren Arbeit von Arbeitgeberseite behindert oder sabotiert wird, auf, diesbezüglich Klage einzureichen.
- Eine Reform des Gesetzes von 1979 über die Betriebsräte um die den Betriebsräten zur Verfügung stehenden Mittel besser zu definieren und auszuweiten, um damit ihre Arbeit zu erleichtern.
- Die Anpassung des Gesetzes an die verschiedenen Sektoren, insbesondere um auch die Größe der Baustellen in Bezug auf die Anzahl der Freistunden und die Anzahl der Sicherheitsinspektionen mit einzubeziehen.
- Festlegung von sofortigen Strafbestimmungen im Falle der Behinderung der Betriebsratsarbeit.

Betriebsrat und Gewerbeinspektion

Das Sprachproblem im gesamten Bausektor bemerkt man auch in den Beziehungen zwischen Betriebsrat und Gewerbeinspektion. Nach monatelangen Schikanen von Arbeitgeberseite sind die Erwartungen der Betriebsräte gegenüber der Gewerbeinspektion oft groß. Meistens werden diese Erwartungen aber enttäuscht, wenn nach einer Kontrolle der Gewerbeinspektion bei ihren Arbeitgebern nichts oder fast nichts mehr geschieht, denn selten wird danach die Angelegenheit weiter verfolgt und eine Strafverfolgung bleibt fast immer aus. Die Betriebsräte fühlen sich immer ohnmächtiger gegenüber einem Patronat, das immer aggressiver wird und sich wenig von einer Polizei ohne Waffen beeindruckt zeigt.

Daher fordert das Syndikat Bauwesen des OGB•L:

- Aufstockung des Personals der Gewerbeinspektion
- Einführung der Vorschrift, dass die Gewerbeinspektion eine Empfangsbestätigung im Falle einer Beschwerde sowie einen schriftlichen Bericht zum Jahresende an die betroffenen Betriebsräte schicken muss
- Strengere Ausnützung der Möglichkeiten der Beamten der Gewerbeinspektion zur Bestrafung der schuldigen Arbeitgeber (Gesetz vom 12. Mai 1999), insbesondere auch des Artikels 17 des Gesetzes vom 4. April 1974 über die Organisation der Gewerbeinspektion
- Dass die Strafen sofort festgelegt und angewendet werden, sobald die Gewerbeinspektion einen Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen oder gegen die Bestimmungen des Tarifvertrages feststellt.

Der Betriebsrat und der Kündigungsschutz

Man sollte eigentlich annehmen, dass ein Betriebsratsmitglied, das auf Grund des Gesetzes von 1979 den Kündigungsschutz genießt, leichter über die Konflikte in seinem Betrieb und über die Lösungsmöglichkeiten derselben sprechen könnte, ohne Repressalien fürchten zu müssen. Leider sieht die Realität anders aus. Schikane, Mobbing, Zurückstufungen, ja sogar Entlassungen, die auf falschen Zeugnisaussagen beruhen, sind gang und gäbe im Alltag vieler Betriebsräte in der Baubranche, wie nicht zuletzt der Fall des Betriebsratspräsidenten bei der Firma Pedinotti zeigt, der im März 1999 fristlos entlassen wurde und noch immer auf sein Urteil wartet, oder auch der Fall eines Betriebsratsmitgliedes bei MIG Barblé, welcher ebenfalls auf sein Urteil wartet, nachdem er im März 2001 fristlos entlassen wurde. Eine Analyse der Prozesse, die der OGB•L gegen die Arbeitgeber führt, die einen ihrer Betriebsratsmitglieder entlassen haben, zeigen, dass fast alle diese Entlassungen völlig unbegründet sind und einzig und allein nur das Ziel verfolgen, ein exemplarisches Beispiel an einer Schlüsselfigur zu statuieren, um somit den Rest des Personals und des Betriebsrates einzuschüchtern. Dabei ist es klar, dass, je länger der Prozessverlauf sich hinzieht, umso länger kann der Arbeitgeber diesen Druck auf sein Personal aufrechterhalten, das unter der ständigen

Bedrohung steht, ebenso behandelt zu werden und es daher nicht mehr wagt, sich zu beschweren und bereit ist, alle Bedingungen anzunehmen.

Daher fordert das Syndikat Bauwesen des OGB•L:

- Dass die Gerichtsverfahren beschleunigt werden, um zu verhindern, dass der Sozialdialog in ganzen Betrieben fast lahmgelegt wird, solange der Betriebsrat ausgesperrt bleibt
- Regelmäßige Kontrollen der Gewerbeinspektion bei diesen Betrieben während der gesamten Zeit der Aussperrung des Betriebsratsmitgliedes, damit dieser Betrieb nicht die Abwesenheit des Betriebsrates dazu nutzen kann, den Zustand der Gesetzlosigkeit einzuführen
- Die vorläufige Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes in jedem Fall vom Urteil des Direktors der Gewerbeinspektion abhängig zu machen, nachdem seine zuständige Abteilung den Fall untersucht hat

Der „Beruf“ des Sicherheitsdelegierten

Artikel 11 des Gesetzes vom 18. Mai 1979 über die Betriebsräte sowie auch der Tarifvertrag in der Bauindustrie gestehen dem Sicherheitsdelegierten zwischen 2 und 6 Stunden pro Woche zu, um, je nach Größe des Betriebes, seine Kontrollrunden zu machen. Dieses erweist sich für einen Sicherheitsdelegierten, der z. B. 30 verschiedene Baustellen an 30 verschiedenen Orten kontrollieren soll, als ein Ding der Unmöglichkeit. Anstatt die Aufgaben zu erfüllen, die ihm von Gesetz wegen zugedacht sind, nämlich Vorbeugungsmaßnahmen zu treffen, Sicherheitspläne auszuarbeiten und Sicherheitskurse durchzuführen, seine Baustellen ständig oder wenigstens regelmäßig zu überwachen und die nötigen Berichte dazu anzufertigen, muss er als Sicherheitsbeauftragter im Bauwesen einen ständigen Kampf führen, bloß um seine Sicherheitsrunden machen zu dürfen. Untersuchungen über die Art und Häufigkeit der Arbeitsunfälle und der über die Gesundheit am Arbeitsplatz belegen, dass es einen akuten Nachholbedarf in diesem Bereich gibt, da der Bausektor stets an erster Stelle steht, was die Zahl der Arbeitsunfälle anbelangt. Das Syndikat Bauwesen ist der Ansicht, dass hier eine Verbindung besteht und sieht ganz klar die Arbeitgeber als die Hauptschuldigen, dies infolge der Anarchie, die sich im Bausektor auszubreiten beginnt. Die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten dürfen nicht der Profitgier der Arbeitgeber geopfert werden.

Daher appelliert das Syndikat Bauwesen des OGB•L an alle Beschäftigten im Bausektor, der Sicherheit am Arbeitsplatz allerhöchste Priorität einzuräumen und sich streng an alle Sicherheitsvorgaben und -normen zu halten, auch und besonders, was die persönlichen Sicherheitsvorkehrungen anbelangt.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert:

- Eine Reform des Betriebsratsgesetzes auch hinsichtlich der Sicherheitsdelegierten, um dieses Gesetz an die Bedürfnisse vor Ort anzupassen, indem sie die Größe und die geographische Streuung der verschiedenen Baustellen berücksichtigt.

- Im Falle einer erhöhten Unfallhäufigkeit bei einer bestimmten Firma die Anzahl der Freistunden des Sicherheitsdelegierten zu erhöhen.

- Die Aufhebung des vorher einzuholenden Einverständnisses der Betriebsleitung für die Arbeit des Sicherheitsdelegierten.

- Die Einführung einer nationalen Aufsichtsstelle für die Sicherheit am Arbeitsplatz.

- Die Wahl eines nationalen Komitees der Sicherheitsdelegierten, das paritätisch aus allen Sicherheitsdelegierten gewählt wird und in dem auch die vom Arbeitgeber mit der Sicherheit beauftragten Arbeitnehmer vertreten sind. Dieses Komitee muss das Recht haben, jede vom ihm ausgewählte Baustelle zu kontrollieren, um alle Beschwerden aufzunehmen und alle Unstimmigkeiten betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz auszuräumen. Dies soll keine Konkurrenz zur Gewerbeinspektion werden, sondern ein zusätzliches Instrument und eine Hilfe für alle für die Sicherheit zuständigen Personen.

Die Betriebsräte und die neuen Formen der Betriebsorganisation

Die ökonomische Entwicklung ist gekennzeichnet durch die Europäisierung und Globalisierung des internationalen Handels- und Finanzaustausches sowie durch die ökonomischen Entscheidungen im Allgemeinen. Diese Entwicklung beeinflusst immer mehr die Organisation der Betriebe und die sozialen Beziehungen zwischen den Firmenleitungen und den Arbeitgebervereinigungen, den Arbeitnehmervertretern mit den Gewerkschaften. Eine Anpassung und eine Modernisierung der Gewerkschaftsrechte tut Not, genauso wie gesetzliche Bestimmungen, die die Vertretung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer regeln, dies im Rahmen eines politischen Kontextes, der auf dem Sozialdialog und gemeinschaftlichen Verhandlungen beruht.

Es häufen sich immer mehr Fälle, wo Betriebe mit bisher verschiedenen Aktivitätsbereichen sich zusammenschließen. Die Betriebsräte der zusammengeschlossenen Betriebe verlieren ihr Mandat und müssen Neuwahlen organisieren. Darüber hinaus müssen sie aber auch noch, anstatt wie bisher nur einen Tarifvertrag zu kennen, sich praktisch mit allen Tarifverträgen im Bausektor auseinandersetzen, was eine zusätzliche Belastung und eine Quelle vieler Probleme und zusätzlicher Diskussionen bezüglich der Ungleichheiten darstellt, die sich aus der Fusion ergeben.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert:

- Die Beibehaltung des Kündigungsschutzes für die Personalvertreter bis zum Ende ihres Mandates im Falle einer Änderung der rechtlichen Situation des Arbeitgebers, wenn sie nicht wiedergewählt werden.

- Die Anpassung der Freistunden und der Schulung an die wirklichen Bedürfnisse, sowie das Recht auf bezahlte Freistellung an zusätzlichen Schulungskursen, die von den Gewerkschaften organisiert werden, um sich somit schneller und wirksamer den Veränderungen im Betrieb anpassen zu können und den zusätzlichen Stoff besser handhaben zu können (zusätzliche Tarifverträge, usw.).

Die Delegationswahlen

Der Bausektor ist einer der Sektoren, die am schwersten von Mogeleyen in den Sozialwahlen betroffen sind; die Zahl der Beschwerden während den letzten Sozialwahlen belegten das deutlich. Hinzu kommt, dass eine große Anzahl der Arbeitgeber, manchmal auch mit Erfolg, versuchen „ihre Delegierten“ bei den Wahlen durchzusetzen. Diese Leute haben dann als einzige Funktion, das gute Funktionieren einer Personaldelegation zu untergraben. Eine große Anzahl der Betriebsräte im Bausektor ist dadurch gelähmt, dass der eine oder andere Personalvertreter, der auf einen bestimmten Posten gehoben wurde (z.B. Sicherheitsdelegierter), nicht fähig ist, diese Funktion auszuüben oder ganz einfach nicht den Mut dazu hat, sich gegen den ständigen Druck seitens der Arbeitgeber zur Wehr zu setzen. Das Gesetz vom 18. Mai 1979 sieht nicht vor, einen einmal ernannten Delegierten wieder absetzen zu können, wenn dieser sein Mandat nicht korrekt erfüllt.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert daher:

- Die Abänderung des Wahlreglements für die Delegationswahlen dahingehend, dass die national repräsentativen Gewerkschaften, die Kandidaten zur Wahl stellen, Wahlbeobachter benennen können, die den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahlen kontrollieren können, dies um Wahlbetrug und Mogeleyen zu vermeiden.
- Das Recht für den Betriebsrat, die internen Posten des Betriebsrates (Präsident, Vizepräsident, Sekretär, Sicherheitsdelegierter, Gleichheitsdelegierter) frei vergeben und wenn nötig auch wieder entziehen zu können.

Der Gleichheitsdelegierte im Bausektor

Aufgrund der Zusammensetzung der Arbeiterschaft im Bausektor, die fast ausschließlich aus Männern besteht, nicht zuletzt aufgrund der schweren Arbeitsbedingungen, wissen eine Vielzahl der Gleichheitsdelegierten nicht, womit sie sich denn eigentlich beschäftigen sollen, da es ja keine Frauen in ihrem Bereich gibt. Als der Gesetzgeber den Gleichheitsdelegierten einführte, war diese Funktion gedacht, die gleiche Behandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sicherzustellen. Es bestünde vielleicht die Möglichkeit, Maßnahmen vorzuschlagen, die die Integration von Frauen im Baugewerbe erleichtern würden. Wir sind jedoch der Meinung, dass ein solcher Versuch kaum Früchte tragen würde.

Das Syndikat Bauwesen ist vielmehr der Ansicht, dass es die Rolle des Gleichheitsdelegierten sein sollte, darauf zu achten, dass alle Arbeiter gleich behandelt werden, egal ob Frauen oder Männer. Es gibt in unseren Sektor noch zahlreiche Unterschiede in der Behandlung, im Lohn und bei den Arbeitsbedingungen in ein und demselben Betrieb oder in ein und derselben Abteilung, denen sich der Gleichheitsdelegierte annehmen könnte. Die Arbeitgeber verweigern oft jegliche Diskussionen hierüber und argumentieren, da es ja keine Frauen im Beruf gäbe, bräuchte man auch keinen Gleichheitsdelegierten und wenn ein solcher gewählt wurde, dann bräuchte er zumindest keine Freistunden, weil er ja nichts zu tun habe.

Das Syndikat Bauwesen des OGB•L fordert daher:

- Die Überprüfung der Aufgabenbereiche des Gleichheitsdelegierten, sowie das Recht für diesen, sich nicht nur mit der gleichen Behandlung von Frauen und Männern, sondern auch von jung und alt, schwarz oder weiß, usw. beschäftigen zu dürfen, um die gleiche Behandlung und die gleichen Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft durchzusetzen
- Die Einführung einer Konferenz aller Gleichheitsdelegierten, die in einem Betrieb arbeiten, der nur ein Geschlecht beschäftigt, um Erfahrungen und Ideen auszutauschen für diesen besonderen Fall, der aber in unserem Sektor die Regel ist.

9. Syndikatstag – 9. November 2002 – Esch/Alzette

Beschluss

Die Delegierten des 9. Syndikatstages des Syndikats Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen des OGB•L haben am 9. November 2002 in Esch/Alzette, nach Anhören des Tätigkeitsberichtes, folgende Resolution angenommen:

In den letzten Jahren hat der Bausektor in Luxemburg eine Phase hoher Aktivitäten erlebt.

Volle Auftragsbücher haben die Unternehmen sogar gezwungen auf Zweitfirmen aus dem Ausland zurückzugreifen und eine große Anzahl von Leiharbeitern einzustellen.

Welche Zukunft für den Bausektor?

Seit Anfang 2002 erleben wir eine Verlangsamung der Aktivitäten in unserem Sektor der, unserer Meinung nach, nicht krisenbedingt ist, sondern lediglich auf das Zurückkehren zum „normalen“ Alltagstempo.

Diese Rückkehr zum Normalen und die große Konkurrenz auf dem Markt machen es für eine große Zahl der Unternehmen schwer, Aufträge zu bekommen, in einem Preiskrieg, der immer gefährlicher wird, sowohl für das Überleben der seriösen Betriebe als auch für den Erhalt der Arbeitsplätze.

Die Situation ist unserer Meinung nach verschuldet durch eine Politik der Toleranz, die den Betrieben große Verspätungen bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, der Mehrwertsteuer oder der Steuern selbst erlaubt. Diese Ressourcen stärken die Position der Unternehmen im Preiskampf und so können sie die Preise auf ein Niveau herunterdrücken, das den Betrieben, die ihren Verpflichtungen regelmäßig nachkommen, in einen Nachteil bringt.

Es handelt sich hierbei unserer Meinung nach um unlauteren Wettbewerb, der vom Staat geduldet wird, der sich nicht oder nur ungenügend um die Zukunft der Gesamtheit der Betriebe kümmert. Oft überleben diese Unternehmen nur wenige Monate oder Jahre. Die anwachsende Zahl der Konkurse und die damit verbundenen Arbeitsplatzverluste werden immer beunruhigender. Der OGB•L fordert seit langem schon, dass der Staat Maßnahmen ergreift und dass er die Garantien sowie die notwendigen Qualifikationen für die Unternehmensgründung und für die Zuerkennung einer Handelsermächtigung heraufsetzt.

- Jedes neu gegründete Unternehmen sollte eine Lohngarantie von mindestens drei Monatsgehältern für jeden Beschäftigten hinterlegen
- Niederlassungsverbot von mehreren Jahren für Unternehmen die Konkurs gemacht haben, um vorsätzliche Konkurse zu unterbinden
- Für eine schnelle und wirksame Intervention der Gewerbeinspektion, bereits bei der ersten Klage wegen Verspätungen bei der Lohnauszahlung

Recht auf Privatleben

Die Zahl der Überstunden ist seit jeher im Bausektor sehr hoch. Um die Lohnzuschläge für Überstunden nicht zahlen zu müssen, lassen sich die Unternehmer täglich neue Formen der „Flexibilisierung“ einfallen.

Da sie mit ihrer Forderung nach einer Annualisierung der Arbeitszeit bei den letzten Verhandlungen nicht durchgekommen sind, haben viele Unternehmer sich gerächt und haben die Anzahl der ohnehin schon zahlreichen Überstunden im Bausektor nochmals erhöht. Alle Entschuldigungen sind willkommen und alle Mittel erlaubt. Man könnte dieses zumindest meinen, da die Gewerbeinspektion den Unternehmen in diesem Bereich freie Hand lässt. Es wird in der Tat fast keinen Beschwerden, die von den betroffenen Arbeitnehmern, den Betriebsräten oder der Gewerkschaft eingereicht werden, seitens der Direktion der Gewerbeinspektion nachgegangen. Der OGB•L wehrt sich gegen jede neue Form der Flexibilisierung, deren Ziel die zusätzliche Anketzung der Arbeitnehmerschaft an ihre Betriebe ist und ihnen so keine Freiheit mehr bei der Planung ihres Privatlebens lässt. Der OGB•L verteidigt die Regularisierung und die Arbeitszeitverkürzung, nicht zuletzt, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

- Nein zur zügellosen Flexibilisierung wie sie von den Arbeitgebern gefordert ist
- Für die rigorose Anwendung der Arbeitszeitgesetzgebung
- Für eine sofortige Antwort der Gewerbeinspektion auf eingegangene Beschwerden

Mangel an Bauschuttdeponien: Ein Vorwand für neue Erpressungen!

Die Unternehmen haben eine Einschüchterungskampagne gegen ihre Beschäftigten losgetreten und benutzen den Mangel an Bauschuttdeponien als Vorwand hierfür. Der OGB•L hat bereits seit Beginn dieser Diskussion allen betroffenen Parteien vorgeschlagen, gemeinsam dieses Problem zu lösen. Wir weigern uns die Drohung mit technischer Arbeitslosigkeit oder Entlassungen seitens einer großen Anzahl der Unternehmer anzunehmen, die vor kurzem eine Welle von Briefen verschickt haben, mit Kopie an unsere Gewerkschaft. Es kommt nicht in Frage, dass die Beschäftigten auf Neue die Auswirkungen eines Problems, auf das sie selber keinen Einfluss haben, tragen sollen.

Wir haben unsere Zweifel in Bezug auf die Dringlichkeit dieses Problems, wie sie von Unternehmerseite geschildert wird, und fragen uns, ob es sich nicht, wie die Regierung sagt, um eine starke Übertreibung dieses Problems handelt. Der OGB•L bleibt wachsam in diesem Dossier und wird mit konkreten Aktionen reagieren, sollte das Patronat seine Drohungen in die Tat umsetzen.

- Nein zu den Erpressungsversuchen der Unternehmer
- Für eine gemeinsame Lösung des Problems der Bauschuttdeponien mit allen Beteiligten

Wir begnügen uns nicht mit den Krümeln! Wir fordern unseren Anteil am Kuchen!

Während der letzten Jahre haben die Unternehmen ständig ihren Profit vergrößert ohne dass die Beschäftigten ihren Teil davon abbekommen haben. Man hat ihnen ständig versprochen, auch sie würden ihren Anteil spätestens dann bekommen wenn die notwendigen Investitionen getätigt seien und es dem Sektor „wieder besser gehe“.

Heute, einige Wochen vor dem Beginn der Verhandlungen, rufen die Unternehmer auf ein Neues zur Lohnmäßigung auf, mit dem Hinweis auf eine schärfere Konkurrenz und eine Verlangsamung der Zuwachsraten seit dem 11. September 2001.

Der OGB•L lehnt diese neuen Einschüchterungsversuche ab und fordert eine Lohnerhöhung speziell im Niedriglohnbereich, um somit den Beschäftigten im Bausektor und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard in unserem reichen Land zu erlauben.

- Nein zu einer moderaten Lohnpolitik
- Für eine gerechte Umverteilung

- Nein zur Infragestellung der bereits getroffenen Abkommen in Bezug auf die berufliche Weiterbildung!

Das sektorielle Ausbildungsinstitut des Bauwesens, das der Öffentlichkeit im September 2002 vorgestellt wurde, hat seine Arbeit noch nicht aufgenommen und schon gehen die Probleme los. Trotz der zahlreichen Beschwerden des OGB•L meinen die Arbeitgeberverbände aus dem Wechsel der Verhandlungssekretäre beider Gewerkschaften Kapital schlagen zu können und die bereits bei den letzten mühsamen Verhandlungen getroffenen Vereinbarungen in Frage stellen zu können. So erfinden sie zum Beispiel einen neuen Kriterienkatalog damit sie einem BD (Anfänger) mehr Fähigkeiten abverlangen können als zuvor vereinbart war. Anstatt wie unter den Sozialpartnern im Juli 2000 vereinbart eine paritätische Gesellschaft ohne Gewinnzweck (asbl) zu gründen, ziehen die Arbeitgeberverbände es für die Verwaltung ihrer Infrastruktur vor, neben dieser „asbl“, die sich um die Inhalte der Ausbildung kümmern soll, eine Aktiengesellschaft (SA) zu gründen, die jedoch die paritätische Mitbestimmung außer Acht lässt und die Gewerkschaften nicht mal als Beobachter zulässt. All dieses mit dem Argument, „wer zahlt entscheidet“.

- Für die Anwendung der bereits bestehenden Kriterien bei der Ausarbeitung der Inhalte der beruflichen Weiterbildung
- Für die Beibehaltung der bereits getroffenen Vereinbarungen und Errungenschaften

Nichts Neues betreffend die Weiterbildung in den anderen Berufen!

Während die Arbeitgeberverbände im Hoch- und Tiefbau dabei sind ihre eigene Berufsausbildungsstruktur aufzubauen, sieht es so aus, als ob die restlichen Berufsverbände im Bausektor die Vorteile, die ihre Firmen aus der Weiterbildung ziehen können, noch immer nicht verstanden haben. In der Tat geschieht zur Zeit sehr wenig, besonders bei den Fliesenlegern, den Gipsern, wie auch bei den Heizungs- und Sanitärinstallateuren, den Dachdeckern, usw.

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und die Differenzen auszugleichen, können wir nicht mehr auf unser traditionelles Ausbildungssystem setzen, welches den Ansprüchen der Arbeiter im Sektor nicht mehr genügt. Wir brauchen daher dringend ein eigenes System der Berufsbildung für die Handwerksberufe im Bauwesen, das auf die Verbesserung der Weiterbildung aller Beschäftigten im Bausektor abzielt.

- Für die Ausweitung der Vereinbarung über die berufliche Weiterbildung im Tarifvertrag Hoch- und Tiefbau auf die anderen Tarifverträge des Sektors
- Für die Anerkennung und Bescheinigung der Fertigkeiten der Arbeiter im Bausektor

Das Kollektivvertragsgesetz den veränderten Bedingungen anpassen!

Die Kollektivverträge im Bausektor enden am 31. Dezember 2002. Das Syndikat Bau des OGB•L ist dabei, sich auf die Neuverhandlungen vorzubereiten und hat deshalb eine Mobilisierungskampagne bei seinen Mitgliedern gestartet. Angesichts der neuen Betriebsstrukturen, die in einer Gesellschaftsgruppe viele verschiedene Berufe zusammenfassen, sind wir der Meinung, dass nur ein Rahmentarifvertrag im Bausektor die Ungleichheiten unter den Arbeitern und den verschiedenen Berufsverbänden in unserem Sektor ausgleichen kann. Desgleichen sind wir der Meinung, dass der Rahmentarifvertrag ein wirksames Mittel ist, den ständigen Versuchen der Arbeitgeber die bestehenden Kollektivverträge auszuheben, entgegenzuwirken.

- Für eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes
- Für einen Rahmentarifvertrag im Bausektor der alle Arbeitnehmer mit einbezieht

Anständige Bedingungen bei der Ausübung des Betriebsratsmandats!

Das Jahr 2003 ist auch das Jahr der Sozialwahlen. Die Betriebsräte müssen neu gewählt werden. Angesichts eines Patronats das jeden Tag aggressiver wird und angesichts der neuen Organisationsstrukturen der verschiedenen Betriebe hat der OGB•L eine Kampagne für die Stärkung der Rechte der Betriebsräte und für die Reform des Gesetzes über die Betriebsräte gestartet.

- Für die Schaffung wirksamer Arbeitsbedingungen der Betriebsräte
- Für die Garantie des Kündigungsschutzes der Betriebsräte
- Für ein reelles Recht auf Anhörung und Mitbestimmung der Personalvertreter bei den Beschlüssen der Firmenleitung
- Für mehr Demokratie in den Betrieben
- Für eine tatkräftige Gewerbeinspektion

Punkteführerschein: Ein zweischneidiges Schwert?

Die rezente Einführung des Punkteführerscheins, der keinen Unterschied macht zwischen dem Berufsfahrer, der auf seinen Führerschein für seine Arbeit angewiesen ist und dem Fahrer, der seinen Wagen nur an Samstagen zum Einkaufen braucht, wird in Zukunft für eine Vielzahl der Arbeiter im Bausektor große Probleme mit sich bringen.

Diese neue Idee des Transportministers wurde schnell vom französischen System (das jedoch nach einem Streik der Berufsfahrer eine spezielle Regelung für diese vorsieht) abgeschaut, ohne dabei auf wichtige Details zu achten. So stellt sich zum Beispiel die Frage nach dem Überleben des Berufsfahrers und seiner Familie, der das Pech hat, seine 12 Punkte zu verlieren, für die Zeit in der sein Führerschein eingezogen bleibt. Wird er jetzt entlassen und in welcher Form? So könnte man fortfahren, sich noch zahlreiche Fragen zu stellen, die bisher von den Erfindern dieses Geset-

zes unbeantwortet bleiben oder auch nur in Betracht gezogen wurden, genau so wie der detaillierte aber negative Bescheid des OGB•L nicht in Betracht gezogen wurde.

Angesichts dieser ständigen Bedrohung für die Beschäftigten im Bauwesen, wird der OGB•L bei den kommenden Verhandlungen die Unkündbarkeit für die Arbeiter fordern, die ihren Führerschein verloren haben sowie ihre Freistellung für die Teilnahme an den Fahrkursen zur Wiedererlangung der verlorenen Punkte oder des Führerscheins in Colmar-Berg.

- Für eine verstärkte Haftbarmachung der Unternehmer die ihre Fahrer unter Druck setzen und sie dazu verleiten die gesetzlichen Bestimmungen zu übergehen
- Für eine neue Überprüfung des Gesetzes über den Punktführerschein, die die spezifischen Bedingungen der Berufsfahrer in Betracht zieht

Nein zum Sozialabbau!

Der 9. Syndikatstag des OGB•L-Bausektors wehrt sich entschieden gegen jegliche neuen Provokationsversuche und gegen den sozialen Abbau und beauftragt seine Gremien:

- sich mit allen Mitteln gegen die Arroganz der verschiedenen Arbeitgeberverbände zu stellen, die die sozialen Errungenschaften unter dem Vorwand der Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung, in Frage stellen;
- alle Möglichkeiten auszunutzen für die Verwirklichung der Vorschläge und Forderungen dieser Resolution;
- den Dialog mit den Arbeitgeberverbänden für eine Zusammenarbeit bei der Suche nach konkreten Lösungen im Bausektor wieder aufzunehmen.

OGB•L: Seine Stärke liegt in der Zahl seiner Mitglieder!

Die Delegierten des Syndikatstags rufen alle Arbeiter im Bausektor dazu auf, Mitglied des OGB•L zu werden um unserer Gewerkschaft somit die notwendige Stärke zu verleihen, die bestehenden Rechte zu wahren und auszubauen; Rechte die von einer immer größer werdenden Zahl von Arbeitgebern in Frage gestellt werden.

Das Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen wird seine konstruktive und verantwortungsvolle Arbeit fortsetzen, sowohl auf Betriebsebene als auch im Rahmen der Tarifverhandlungen und dies auch wenn nötig mit dem notwendigen Nachdruck.

6.4. Syndikat Chemie, Holz, Kautschuk, Keramik, Zement, Papier, Plastik, Textilien und Glas

Verantwortlicher:

Bernardini Jean-Claude

Zuständige Sekretäre:

Clement Nico (bis November 2003)

Frast Jean-Luc (bis April 2002)

Bernardini Jean-Claude (seit April 2002)

Beschreibung des Sektors

Das Syndikat ist zuständig für Unternehmen der folgenden Sektoren: Holz, Kautschuk, Keramik, Chemie, Zement, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas.

Das Syndikat Holz, Kautschuk, Keramik, Chemie, Zement, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas kümmert sich um die Belange aller Arbeitnehmer(innen), unabhängig davon, ob es sich um Arbeiter(innen), Angestellte oder Auszubildende handelt.

Hauptaufgabe des Syndikats ist es, die Interessen seiner Mitglieder zu vertreten, insbesondere über die Tarifpolitik sowie anhand von Stellungnahmen zu unterschiedlichen Themen der Arbeitswelt.

Der Tätigkeitsbereich des Syndikats umfasst etwa 12.000 Arbeitnehmer aus rund einhundert Unternehmen. Unter diesen Unternehmen sind sowohl Großbetriebe als auch Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne sowie Klein- und Mittelbetriebe und Kleinunternehmen mit etwa 20 Mitarbeitern.

Mit seinen 3.700 Mitgliedern, darunter knapp 800 Angestellte und 406 Frauen, ist unser Syndikat landesweit die größte Arbeitnehmerorganisation dieser Branche. Wir verfügen über Mitglieder in 74 Unternehmen.

Syndikatsleitung

Beim letzten Gewerkschaftstag am 18. September 2003 wurde eine neue Syndikatsleitung gewählt. Gemäß den internen Vorschriften unseres Syndikats zählt die Syndikatsleitung nunmehr 60 Mitglieder, die alle Personalvertretungen des Sektors repräsentieren. An den

Tarifpolitik

Kollektivverträge

Unternehmen	Arbeiter	Gewerkschaft(en)	Angestellte	Gewerkschaft(en)
Abzac	X	OGB•L		
Accumalux	X	OGB•L		
Avery Dennison	X	OGB•L		
Catalyst Recovery	X	OGB•L	X	OGB•L
Chaux de Contem	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Chemolux	X	OGB•L	X	OGB•L + LCGB
Cimenterie/Intermoselle	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB

Zusammenkünften der Syndikatsleitung nehmen im Durchschnitt 20 bis 25 Vertreter teil.

Im Berichtszeitraum kam die Syndikatsleitung insgesamt mehr als 20 mal zusammen. Bei diesen Sitzungen wurden unterschiedliche Themen erörtert: Debatte über das Thema „Sicherheit und Gesundheit“ am Arbeitsplatz; Vorbereitung spezifischer Bildungsmaßnahmen für die Mitglieder unseres Sektors; Einsetzung eines Teams „Chemie-Sozialwahlen“; Zusatzrentensysteme; Familienzulagen; Reform des Gesetzes über die Berufsunfähigkeit; Vorbereitung der Kampagne über die Rechte der Personalvertreter in den Betrieben. Außerdem werden bei jeder Sitzung die gewerkschaftspolitisch aktuellsten Themen aus den Unternehmen erörtert.

Die Exekutive setzt sich aus sechs Vertretern zusammen, die von der Syndikatsleitung gewählt werden. Syndikatspräsident ist seit Januar 2002 Jean-Claude Delleré, Personalvertreter bei GOODYEAR. Die weiteren Mitglieder der Exekutive sind: Artuso Nello, Personalvertreter bei LUXGUARD I; Chevigné Daniel, Personalvertreter bei Tarkett; Fettes Guy, Personalvertreter bei Dupont de Nemours; Gelezuinas Jean-François, Personalvertreter bei Villeroy & Boch; Marx Alain, Personalvertreter bei Groupe Ciments Luxembourgeois.

Jean Guarinoni (TDK) und Raymond Serres (GOOD-YEAR) vertreten unser Syndikat in der Privatbeamtenabteilung des OGB•L.

Nationale Vertretungen

Exekutive des OGB•L

Delleré Jean-Claude

Nationalvorstand des OGB•L

Chevigné Daniel, Delleré Jean-Claude, Gelezuinas Jean-François, Marx Alain, Serres Raymond

Internationale Vertretung

EMCEF

Bernardini Jean-Claude

ICEM

Bernardini Jean-Claude

Unternehmen	Arbeiter	Gewerkschaft(en)	Angestellte	Gewerkschaft(en)
Cloos S.A.	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Du Pont Nemours / DTF			X	OGB•L + LCGB
Eurocomposites	X	OGB•L		
Euronimbus	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L
Goodyear	X	OGB•L + LCGB + NGL	X	OGB•L + LCGB + SNEP-R
Guardian Automotive	X	OGB•L		
Luxguard I + GLC	X	OGB•L		
Luxguard II	X	OGB•L		
Kronospan	X	OGB•L + LCGB		
Mondo	X	OGB•L + LCGB		OGB•L + LCGB
No Nail Boxes	X	OGB•L + LCGB		
Rubbermaid	X	OGB•L	X	OGB•L
Tarkett	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
TDK	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Technofibres	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Textilcord	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Villeroy & Boch	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB

fett: die federführende Gewerkschaft

Syndikatstag

Unser letzter Syndikatstag fand am 18. September 2003 im Casino Syndical in Bonneweg statt. Mehr als 80 Vertreter nahmen daran teil. Jean-Claude Reding, Generalsekretär des **OGB•L**, war der Hauptredner des Abends.

Im Folgenden finden sich die Hauptpunkte der beim Syndikatstag verabschiedeten Resolution.

Das Syndikat Holz, Kautschuk, Keramik, Chemie, Zement, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas des **OGB•L** stellt bei seiner Zusammenkunft am 18. September 2003 in Bonneweg fest, dass die tief greifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt zu Beginn des dritten Jahrtausends immer häufiger dazu genutzt werden, einen gleichmacherischen Dialog zu propagieren.

Globalisierung, Flexibilität, Deregulierung, Übernahmen, Fusionen und Zusammenlegungen sind für Arbeitnehmer alltägliche Begriffe geworden. Sie bringen hinsichtlich Beschäftigung, Kaufkraft, Arbeitsbedingungen und soziale Errungenschaften erhebliche Unsicherheit mit sich.

Angesichts der teilweise perfiden Versuche der Arbeitgeber, das Sozialmodell immer weiter auszuhöhlen, bekräftigen wir unsere feste Entschlossenheit, auf der Grundlage von Kontinuität unsere dynamische und kollektive Tarifpolitik mit unvermindertem Einsatz fortzusetzen. Diese Tarifpolitik wird erst ermöglicht durch das günstige Kräfteverhältnis, für das eine starke Gewerkschaft wie der **OGB•L** sorgt.

Darüber hinaus mahnen wir die Politik, dass eine Reform der Gesetzgebung über die Kollektivverträge, die Arbeitnehmervertretung im Betrieb und das Gewerkschaftsrecht

immer dringlicher wird. Ferner darf die umfassende Umstrukturierung der Arbeits- und Grubeninspektion (ITM) angesichts der heutigen Lage unter keinen Umständen auf die lange Bank geschoben werden.

Vor diesem Hintergrund betonen wir erneut, dass die Petition des **OGB•L** zur Verbesserung der Gewerkschaftsrechte von entscheidender Bedeutung ist.

Nur wenn Personalvertreter effektiv über einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Information, vorherige Anhörung und aktive Mitbestimmung verfügen, können sie ihre gewerkschaftlichen Aufgaben angemessen erfüllen und so einen ausgewogenen Sozialdialog gewährleisten, der Garant ist für dauerhaften sozialen Frieden in den Unternehmen.

In dem heutigen wirtschaftlichen Umfeld ist die Debatte über die Verkürzung der Arbeitszeit aktueller denn je. Wir fordern die allgemeine gesetzliche Einführung der 6. Urlaubswoche und verlangen die Schaffung eines Rahmengesetzes zur Einführung der 35-Stunden-Woche.

Angesichts der alarmierend hohen Anzahl der Arbeitsuchenden erreichen diese Forderungen heute eine neue Dimension. Vollbeschäftigung ist und bleibt unser Hauptziel, und die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein Weg, um dieses Ziel zu erreichen. Die Arbeitszeitverkürzung muss allerdings mit vollem Lohnausgleich einhergehen.

Das Syndikat Holz, Kautschuk, Keramik, Chemie, Zement, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas des **OGB•L** hat sich darüber hinaus mit der sozialen Verantwortung der Unter-

nehmen befasst, die die Europäische Kommission in ihrem Grünbuch von 2001 behandelt hat.

Nach Auffassung des Syndikatstages muss die soziale Verantwortung der Unternehmen in einen dynamischen gesetzlichen und/oder vertraglichen Rahmen gebettet werden. Auf der Grundlage dieses Rahmens muss jedoch außerdem ein dynamischer Prozess Fortschritte im sozialen Bereich, bei der Qualität von Produkten und Leistungen, beim Umweltschutz sowie bei der sozialen und zivilen Demokratie ermöglichen.

Die soziale Verantwortung der Unternehmen muss insbesondere umfassen:

- die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und die permanente Förderung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterbildung als Investition in das Unternehmen;
- den Anspruch auf Information, Anhörung, Mitbestimmung und die Verhandlung mit den Personalvertretungen und ihren Gewerkschaften;
- die vorzeitige Ankündigung von Versetzungen und Umstrukturierungen;
- die Einhaltung und Förderung der sozialen Grundrechte gemäß der Charta von Nizza und entsprechend den grundlegenden Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO sowie den Empfehlungen der OECD.

Diese Maßnahmen müssen auf Gesetze und/oder Kollektivverträge aufbauen.

Während der Übergangsphase können Verhaltenskodizes, Chartas und Gütezeichen ausgearbeitet werden, sofern die Kontroll- und Bewertungsmechanismen mit legitimen und repräsentativen Beteiligten klar festgelegt werden.

Derartige vorübergehende Maßnahmen tun jedoch der Notwendigkeit von Bestimmungen vonseiten internationaler Einrichtungen (WTO, ILO, OECD, Europarat, Europäische Union usw.) und nationaler Instanzen keinen Abbruch. Die Europäische Kommission muss sich im Rahmen der WTO-Verhandlungen weiter beharrlich insbesondere für die verstärkte Einbeziehung und den Ausbau des Einflusses der WTO einsetzen.

Wichtige Ereignisse

Die letzten fünf Jahre in unserem Sektor waren durch eine wachsende Tendenz zu Umstrukturierungen geprägt. Während mit diesen Umstrukturierungen im Rahmen des so genannten „Luxemburger Modells“ insgesamt zunächst keine Arbeitsplatzverluste verbunden waren, setzte 2002 eine Tendenz zu praktisch ausschließlich auf Kollektiventlassungen beruhenden Umstrukturierungen ein, die im Laufe der Zeit immer mehr zunahm.

Die Entlassungen beruhten auf dem Streben der Unternehmensleitungen, die Gewinne rasch zu steigern, und waren nur in äußerst seltenen Fällen von fundierten Unternehmensplänen begleitet.

BAYSTATE S.A.

Endgültige Schließung des Unternehmens der St-Gobain-Gruppe Anfang 2002. Für die Beschäftigten konnte ein Sozialplan ausgehandelt werden.

Cimenterie/INTERMOSELLE S.A.

Intermoselle ist eine Tochtergesellschaft der deutschen Dyckerhoff AG. Bei Dyckerhoff selbst kam es durch den Einstieg eines italienischen Aktionärs zu einer deutlichen Veränderung der Aktionärsstruktur. Darüber hinaus hatte die Dyckerhoff-Gruppe aufgrund von Preisabsprachen mit Konkurrenzunternehmen ernsthafte Schwierigkeiten mit den deutschen Behörden.

Im Dezember 2002 weht dem Unternehmen ein kalter Wind ins Gesicht, denn die deutsche Muttergesellschaft forderte die Umsetzung drastischer Kostensenkungsmaßnahmen.

Villeroy & Boch

Montag, der 17. November 2003 – dieses Datum wird wohl für immer als schwarzer Tag in der Erinnerung der Beschäftigten von Villeroy & Boch eingebrennt sein. Denn an diesem Tag gab die Unternehmensleitung bei einer außerordentlichen Sitzung des gemischten Ausschusses, des Europäischen Betriebsrats und der Gewerkschaftsvertretung ihre Absicht bekannt, eine Umstrukturierung mit Kollektiventlassung vorzunehmen. 195 Mitarbeiter, allesamt Arbeiter, sollten von der Maßnahme betroffen sein.

Nach einer Demonstration der Beschäftigten vor den Werkstoren am 16. Dezember wurde am 22. Dezember 2003 ein Sozialplan mit insgesamt 172 Entlassungen unterzeichnet. Der Sozialplan umfasst zahlreiche soziale und finanzielle Maßnahmen, wenngleich sie natürlich für die Betroffenen den Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht ausgleichen können.

Sozialwahlen 2003

Wir stellten insgesamt 407 Kandidaten in mehr als 30 Unternehmen auf.

Das Syndikat Chemie ist nunmehr in 44 Delegationen (26 Arbeiterpersonalvertretungen und 18 Angestelltenpersonalvertretungen) präsent.

Die Anzahl unserer zu effektiven Personalvertretern gewählten Arbeiter stieg gegenüber den Wahlen von 1998 von 89 auf 109 (darunter 6 Frauen); bei den Angestellten stellen wir nach 24 nun 39 effektive Personalvertreter (darunter 10 Frauen). Dies bedeutet bei den Arbeitern einen Zuwachs von 22% und bei den Angestellten einen Anstieg um 62%. Die Gesamtzahl der Mandate wuchs damit um 30%.

Seit den Sozialwahlen haben sich drei über eine so genannte unabhängige Liste gewählte Personalvertretungen dem OGB•L angeschlossen und unterstützen seither unsere tägliche Arbeit.

6.5. Syndikat Handel

Zuständige Sekretärin:

Viviane Jeblick (bis 31. Dezember 2001)

Zuständige Sekretäre:

André Sowa, Romain Daubenfeld (ab 1. Januar 2002)

Syndikatsleitung:

Sylvie Theisen	Präsidentin
Roland Dury	Vizepräsident
Marcel Haan	Vizepräsident
Marie-Andrée Thiel	Sekretärin
Raymond Fischbach	Überwachungskommission
Carlo Reisch	Überwachungskommission

Beisitzende:

Burelbach John, Copadacqua Laura, Fock Nathalie,
George Fritz, Kocks Frédéric, Leifgen Danielle,
Lemaire Valerie, Meisch Guy, Molla Jacqueline

Vertreter/innen des Syndikats im Nationalvorstand:

Sylvie Theisen, Roland Dury, Nathalie Fock,
Marcel Haan

Vertreterin des Syndikats im Exekutivvorstand:

Sylvie Theisen

Betriebe, in denen das Syndikat vertreten ist:

Adler, Alima, Auchan, Batichimi, Bâtiself, Bofrost,
Bram, Cactus, CK Repro 68 SA, Coiffure G. Mana,
Color Center, Comptoir des Fers & Métaux, Cora,
Courthéoux, Dianalux, Eltrona, Fujitsu Siemens,
Gamm Vert, Hanff Frères, Hela, Hornbach, Markant,
Little Smets, Match, Minusines, Monopol, N.C.R.,
Neuberg, Siemens, Sogecar.

Der Wirkungsbereich des Syndikats Handel erfasst alle Arbeitnehmer, die in Betrieben und Warenhäusern tätig sind, die sich mit dem An-, Weiter- und Verkauf von Waren und Objekten beschäftigen.

Das Syndikat umfasst die drei folgenden Berufsbranchen: Großhandel, Zwischenhandel und Einzelhandel.

Um den sozialen Besitzstand in diesem Wirtschaftszweig zu gewähren und weiter auszubauen, muss das Syndikat Handel sich vermehrt dafür einsetzen, in möglichst vielen Betrieben Kollektivverträge auszuhandeln, um so die gesetzten Ziele zu erreichen:

- Anpassung der Löhne und Gehälter
- Anerkennung der Berufserfahrung
- Verkürzung der Arbeitszeit
- Verbesserung der Arbeitszeitregelungen
- Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Verbesserungen hinsichtlich der Sicherheits- und Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz
- Ausweitung der Rechte der gewählten Personalvertreter.

Sozialwahlen 2003

Bei den Sozialwahlen 2003 gelang dem OGB•L eine deutliche Verbesserung des Resultats.

Ausschusswahlen 2003

Das Syndikat Handel kandidierte in 50 Betrieben mit 270 Kandidaten. Gewählt wurden 110 OGB•L-Kandidaten als effektive Ausschussmitglieder und 84 als Ersatzmitglieder. Das Syndikat konnte so seine Position gegenüber 1998 erheblich verbessern. Großer Gewinner bei den Personalausschusswahlen bei „Cactus“ ist der OGB•L. Mit 13 Mandaten (LCGB 1) bei den Arbeitern und ebenfalls 13 Mandaten (LCGB 4) bei den Angestellten schenkte die Belegschaft unserer Gewerkschaft das Vertrauen. Erstmals konnte der OGB•L auch bei Bram und bei Hornbach Kandidaten(innen) zur Wahl stellen, um gleich im ersten Anlauf die absolute Mehrheit zu erringen.

Syndikatstag

8. Statutarischer Syndikatstag des Syndikats Handel am 22. Mai 2000

Anzahl der Teilnehmer: 47

Kollektivverträge

Folgende Kollektivverträge wurden im Laufe der Berichtsperiode unterzeichnet:

Adler Mode, Auchan, Bofrost, Bram, Cactus, Cora Foetz, Comptoir Fers & Métaux, Courthéoux, Match, Monopol, Neuberg (Arbeiter), Neuberg (Privatbeamte), Neuberg Détail, Siemens, Sogecar.

Sozialpläne

Toys R Us (Mai 1999), Hippert (November 1999), Soanni Supermarché Nobilis (Oktober 2000), Courthéoux S.A. (Dezember 2002)

Konflikte

Ladenöffnungszeiten:

Nachdem im Juli 2002 zwischen der Handelskonföderation und den Gewerkschaften OGB•L und LCGB keine Einigung hinsichtlich der Ladenöffnungszeiten erzielt wurde, hatte der zuständige Minister sich einseitig auf die Seite des Patronats geschlagen und war ohne weiteres bereit am Vortag von Allerheiligen, an dem die Geschäfte laut Gesetz eigentlich nur bis 18 Uhr hätten geöffnet sein dürfen, die Öffnungszeit an diesem Tag auf 20.00 Uhr zu verlängern.

Auch am 29. November 2002 im Rahmen eines Dreiergesprächs zwischen dem Mittelstandsministerium, der Handelskonföderation und den Gewerkschaften konnte keine Einigung hinsichtlich verlängerter Öffnungszeiten für den Monat Dezember erzielt werden.

Der OGB•L richtete deshalb einen dringenden Appell an Mittelstandsminister Fernand Boden, den einseitigen und gegen die Interessen der Beschäftigten gerichteten Forderungen der Handelskonföderation nicht nachzukommen und forderte den Minister auf, endlich einmal den Bedürfnissen des Personals gerecht zu werden,

indem die Geschäfte an allen Samstagen des Jahres ohne Ausnahme um 18.00 Uhr schließen müssten.

Am 29. November 2002 organisierte das Syndikat Handel des OGB•L eine Info-Verteilungsaktion zum Thema „Wo bleiben die Rechte des Personals?“ vor mehr als 20 Betrieben in Luxemburg. Ziel dieser Aktion war es, die Konsumenten, im Namen des Personals, auf die im Handel oft sehr schwierigen Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Die Konsumenten wurden aufgefordert, ihre Solidarität mit dem Personal zu bekunden, indem sie freiwillig auf Einkäufe nach 18.00 Uhr an Samstagen und Vortagen von Feiertagen verzichteten. Auf einer am 3. Dezember 2002 vom Syndikat Handel einberufenen Pressekonferenz wurden die Medien über die Aktion unterrichtet.

Aufgrund unseres Drucks entschied Minister Boden am 4. Dezember 2002 einer Verlängerung der Ladenöffnungszeiten an den Samstagen vom 14. und 21. Dezember nicht zuzustimmen. Das leidige Problem der Ladenöffnungszeiten war also für das Jahr 2002 vom Tisch.

Hinsichtlich der verlängerten Ladenöffnungszeiten für das Jahr 2003 wurde von den Gewerkschaften OGB•L und LCGB mit der Handelskonföderation ein Rahmenabkommen ausgehandelt. Gemäß diesem Abkommen konnten die Geschäfte an 3 Vortagen von Feiertagen und an 7 Samstagen bis 20 Uhr geöffnet bleiben. Dieses Abkommen sah vor, dass das Personal als Gegenleistung verschiedene Kompensationen zugestanden bekam:

- Einen Zuschlag von 30 % für jede gearbeitete Stunde ab 18.00 Uhr an Samstagen und an Vorabenden der Feiertage.
- Die Schließung der Geschäfte am 24. und 31. Dezember um 16.00 Uhr.

Dieses Rahmenabkommen wurde von den Geschäftsleitungen der Betriebe Auchan, Cora, Cactus, Match, Markant unterschrieben, die damit zum Ausdruck brachten, dass sie dieses Rahmenabkommen respektieren und dem Personal die zugestandenen Kompensationen gewähren werden. Obwohl dieses Rahmenabkommen nur einen Kompromiss darstellte und einige Zweifel darin bestanden, ob sich alle Geschäfte, die von der ministeriellen Genehmigung profitieren auch das ausgehandelte Rahmenabkommen respektieren würden, konnte trotz allem eine für das Personal zufriedenstellende Lösung in Bezug auf die Schließung an den Vorabenden zu Weihnachten und Neujahr gefunden werden.

Wichtige Ereignisse während der Berichtsperiode

2. + 3. Dezember 1999

Es konnte keine Einigung mit den Vertretern des Mittelstandsministeriums, Arbeitsministeriums, Auchan, Cactus, Match, Monopol, Confédération du Commerce, OGB•L und LCGB hinsichtlich der Ladenchlusszeiten vor Weihnachten und Neujahr gefunden werden.

Rechtlich entbehrte dieser Einigungsversuch, der im Grunde auf einer Schließung aller genannten Betriebe um 17.00 Uhr beruhte, jeder Grundlage. Das Gesetz erlaubt eine Öffnung bis 18.00 Uhr.

22. Mai 2000

8. Statutarischer Syndikatstag des Syndikats Handel.

4. Oktober 2000

Im Rahmen eines Meinungsaustauschs hinsichtlich der Ladenöffnungszeiten, begegnete der OGB•L den Mittelstandsminister Fernand Boden.

18. Oktober 2000

Bei einem Treffen mit Familienministerin Marie-Josée Jacobs, stimmte diese mit dem OGB•L überein, dass eine Ausweitung des Gesetzes der Ladenöffnungszeiten unweigerlich einen negativen Einfluss auf das Familienleben der im Handel Beschäftigten habe.

21. November 2000

Unterredung mit Arbeitsminister François Biltgen zum Thema Ladenöffnungszeiten.

19. März 2001

Teilnahme am Gründungskongress der Gewerkschaft ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft).

16. Oktober 2002

Teilnahme an der Manifestation der OGB•L-Personalvertreter vor dem Parlament zum Thema „Mehr Rechte für die Personalvertreter“.

20. Januar 2003

Teilnahme am Gewerkschaftstag des OGB•L.

13. März 2003

Treffen mit der Handelskonföderation zwecks Aushandlung eines Rahmenabkommens in Bezug auf die verlängerten Öffnungszeiten der Geschäfte.

11. April 2003

Unterzeichnung des Rahmenabkommens hinsichtlich der verlängerten Ladenöffnungszeiten zwischen den Gewerkschaften OGB•L und LCGB einerseits und der Handelskonföderation andererseits.

Höhepunkte der tarifpolitischen Aktivität während der Berichtsperiode

Auchan

Bei Auchan wurde ein neues Entlohnungssystem eingeführt, bei dem die individuelle Leistungseinschätzung des Arbeitnehmers im Mittelpunkt steht. Die Direktion garantiert eine Erhöhung der Lohnmasse von 3%. Außerdem wurde der Betriebszugehörigkeitsurlaub weiter ausgebaut. Zusätzlich wurden 8 Stunden Urlaub für Arztbesuche eingeführt.

Cactus

Die Pausenregelung wurde auch auf Teilzeitbeschäftigte ausgeweitet. Bisher hatten nur Vollzeitbeschäftigte Anrecht auf diese Pausen. Zu den bisherigen 26 Urlaubstagen kommt ein weiterer ab 2002 und noch einer ab 2003 hinzu. Ab dann verfügen somit alle Arbeitnehmer über 28 Urlaubstage. Gratifikation: Die Regelung des letzten Kollektivvertrages wurde abgeschafft. Somit besteht die Gratifikation wieder aus einem Monatslohn/-gehalt. Die Lohn- und Gehältergruppen wurden den aktuellen Begebenheiten angepasst. Zudem wurden die Beträge erhöht, was alles in allem einer Erhöhung der Lohnmasse von 2% entspricht.

Cora-Foetz

Ein erster Kollektivvertrag wurde für die Arbeitnehmer von Cora-Foetz abgeschlossen.

Comptoir des Fers & Métaux

Ein erster Kollektivvertrag wurde für die Arbeiterbelegschaft abgeschlossen. Alle bestehenden Vergünstigungen der Arbeiter konnten durch diesen Kollektivvertrag abgesichert werden. Außerdem hat die Betriebsleitung beschlossen, für alle Arbeiter eine Zusatzpension, auf Kosten des Betriebes, abzuschließen.

Bofrost

Zwei Abschlüsse fallen in die Berichtsperiode. Die Vereinfachung des Prämiensystems der Verkaufsfahrer durch eine einheitliche Umsatzprovision entspricht bei gleichbleibendem Umsatz einer Lohnerhöhung von ca. 5% gegenüber dem Vorjahr. Erhöhung des Garantielohnes der Bezirksverkaufsleiter um 14%. Erhöhung der Mehrarbeitsprämie für das Lagerpersonal.

Match

Die Lohn- und Gehältertabellen wurden den aktuellen Begebenheiten angepasst. Diese Anpassungen entsprechen einer durchschnittlichen Erhöhung der Lohnmasse von 3%.

Monopol S.A.

Zwei Abschlüsse fallen in die Berichtsperiode. Die wöchentliche Arbeitszeit der Vollbeschäftigten konnte auf 39 Stunden verkürzt werden und in Zukunft werden sämtliche Lohngruppen im Fall einer strukturellen Erhöhung des Mindestlohnes automatisch nach oben angepasst.

Neuberg S.A.

Ein erster Kollektivvertrag wurde je für die Arbeiterbelegschaft sowie für die Angestelltenbelegschaft abgeschlossen.

Neuberg Détail S.A.

Auch bei Neuberg Détail S.A. wurde ein erster Kollektivvertrag für die Angestelltenbelegschaft abgeschlossen.

Siemens

Zwei Abschlüsse fallen in diese Berichtsperiode. Es wurden folgende Gehalts- und Lohnerhöhungen vereinbart: 2001/2%, 2002/1%, 2003/0,7%

Einführung der 39-Stunden-Woche ab dem 1.4.2001

Zu den bisherigen 26 Urlaubstagen kommen 2 Urlaubstage hinzu (28 Urlaubstage)

Ab dem 20./25./30./35./40. Dienstjahr erhält der Arbeitnehmer pro Staffel einen zusätzlichen Urlaubstag.

6.6. Syndikat Erziehung und Wissenschaft

Verantwortliche Sekretäre

Generalsekretäre

Jean-Claude Reding (bis zum 23. November 1999)
 Raoul Schaaf (vom 1. Oktober 1999 bis zum 14. Juni 2002)
 Danièle Nieves (seit dem 15. Juni 2002)

Zentralsekretäre

Gilbert Graf (bis zum 31. August 1999)
 Danièle Nieves (vom 1. September 1999 bis zum 14. Juni 2002)

Assistentin

Sonja Delli Zotti (seit dem 1. November 2002)

Beschreibung des SEW

Das SEW – Syndikat Erziehung und Wissenschaft – umfasst Beamte und Angestellte im Staatsdienst sowie Privatangestellte und Arbeiter, die im Bildungswesen oder Sozialsektor tätig sind. Arbeiter im Dienst von Staat und Gemeinden fallen hingegen in den Zuständigkeitsbereich des Syndikats Öffentlicher Dienst.

Die Mitglieder des SEW sind in drei Abteilungen unterteilt:

- Die Abteilung Vorschulerziehung und Grundschulwesen setzt sich zusammen aus Lehrerinnen und Lehrern, Beschäftigten des sozialpädagogischen Bereichs sowie Lehrbeauftragten in Vorschulen, Grundschulen und differenzierter Unterricht (Education différenciée). Sie steht auch den Studierenden des Fachbereichs für Literatur- und Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften der Universität Luxemburg offen. Die Abteilung Vorschulerziehung und Grundschulwesen zählt 384 Mitglieder.
- Die Abteilung für weiterführende Schulen und Hochschulen ist zuständig für Lehrkräfte (Dozenten und Lehrer, Leiter praktischer Kurse, Leiter von Spezialkursen, Referendare, Lehrbeauftragte usw.) von Lyzeen, Technischen Lyzeen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Erwachsenenbildungsstätten. Sie vertritt 275 Mitglieder.
- Die sozialpädagogische Abteilung ist zuständig für Beschäftigte von Betreuungseinrichtungen für Kinder, Jugendliche, Frauen und Mädchen und Menschen mit Behinderungen sowie für alle anderen sozialen Einrichtungen. Sie zählt 939 Mitglieder aus 121 Institutionen und Einrichtungen.

Das SEW hat folgende Ziele:

- Vertretung der ethischen, materiellen, individuellen und gemeinschaftlichen Interessen seiner Mitglieder;
- Gewährleistung des Verteidigungsrechts und des Anspruchs auf Rechtshilfe für seine Mitglieder;
- Förderung hochwertiger Aus- und Weiterbildung sowie optimaler Arbeitsbedingungen;

- Verteidigung des öffentlichen Schulwesens und Ausbau der vollständigen hierfür erforderlichen Infrastruktur;
- Im sozialpädagogischen Bereich: Förderung der Entwicklung einer den Grundprinzipien entsprechenden Sozialpolitik als Leitfaden für die Aktionen unseres Syndikats.

Syndikatsleitung

Die Syndikatsleitung setzt sich einschließlich der Generalsekretärin aus 21 Mitgliedern zusammen. Präsidentin ist Monique Adam. Guy Foetz und Claudine Olinger sind Vizepräsidenten.

Vertretung

Das SEW wird im OGB•L vertreten

- in der Exekutive von Ed Kirsch
- im Nationalvorstand von Marie-Paule Kohn, Ed Kirsch und Viviane Loschetter
- im Komitee der Abteilung Öffentlicher Dienst von Monique Adam, Guy Foetz, Ed Kirsch, Jacques Maas, Claudine Olinger und Romain Welter.

Das SEW wird in der Krankenkasse der Staatsbeamten und -angestellten repräsentiert durch das effektive Mitglied Monique Adam und die Stellvertreterin Danièle Kaber.

Das SEW wird in der Privatbeamtenkrankenkasse repräsentiert durch die effektiven Mitglieder Vera Spautz und Viviane Loschetter.

Das SEW wird in der Privatbeamtenkammer, Gruppe 5 repräsentiert durch die Ersatzvertreterin Sylvie Klein.

Das SEW wird im Conseil Supérieur de l'Education Nationale repräsentiert durch Monique Adam, die dem Rat vorsitzt, Guy Foetz (effektives Mitglied) sowie Patrick Arendt und Marianne Dondelinger (Stellvertreter).

Das SEW ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (EGBW) und der Bildungsinternationale (BI). Monique Adam vertritt das SEW im Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft. Außerdem ist sie Ausschussmitglied der paneuropäischen Einrichtung der BI.

Aktionen des Syndikats in den Bereichen Lohn- und Arbeitsbedingungen

Im öffentlichen Dienst bringt das SEW gemeinsam mit den anderen Syndikaten des OGB•L beim Ministerium für den öffentlichen Dienst Vorschläge zur Erhöhung der Löhne ein. Im Bildungswesen arbeitet das SEW für die einzelnen von ihm vertretenen erzieherischen Berufsfelder spezifische Vorschläge und Forderungen aus.

Im Sektor nichtkommerzielle Dienstleistungen handelt das SEW gemeinsam mit dem Syndikat Gesundheit und Sozialwesen den Kollektivvertrag aus.

- Kollektivvertrag für die Privatangestellten des Sozial- und Pflegesektors
- Kollektivvertrag für die Arbeiter des Sozial- und Pflegesektors

Im Sektor privates Bildungswesen handelt das SEW folgende Kollektivverträge aus:

- Kollektivvertrag für die Privatangestellten der International School of Luxembourg a.s.b.l.
- Kollektivvertrag für die Privatangestellten und Arbeiter der ProLingua-International Language Center S.A. des Sozial- und Pflegesektors (Verhandlungen über neuen Kollektivvertrag laufen)

Syndikatstage

- 23.11.1999, 54 VertreterInnen nehmen teil
- 29.11.2001, 43 VertreterInnen nehmen teil
- 21.10.2003, 102 VertreterInnen nehmen teil

Beschlüsse

Aktionsprogramm des Syndikatstages 1999

- Verteidigung des öffentlichen Schulwesens
 - durch Forderung der notwendigen Mittel, insbesondere von ausreichend ausgebildeten Erziehungs- und Lehrkräften, sowie von Infrastrukturen, die den neuesten pädagogischen Ansprüchen genügen,
 - indem verhindert wird, dass öffentliche Schulen Sponsoring betreiben müssen, während der Staat Privatschulen mit Subventionen fördert,
 - durch Unterstützung des Ziels der Verteidigung und Förderung des öffentlichen Schulwesens bei den Verhandlungen der Welthandelsorganisation (WTO) über die Neuregelung des Allgemeinen Abkommens über den Handel mit Dienstleistungen (GATS).
- Schaffung erstklassiger sozialer und erziehungspolitischer Strukturen
 - durch Kampf für eine Verbesserung des ASFT-Gesetzes, insbesondere hinsichtlich der Personalnormen,
 - durch Forderung der Schaffung zusätzlicher öffentlicher Betreuungseinrichtungen, um dem bestehenden Bedarf gerecht zu werden.
- Die Organisation der Schul- und Freizeit unter besonderer Ausrichtung auf die Möglichkeit einer effizienten Wahrnehmung der erzieherischen Aufgaben und unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Eltern.

- Gewährleistung hochwertiger Bildung sowie anderer schulischer und außerschulischer Aktivitäten, die jedoch stets von qualifiziertem und speziell ausgebildetem Personal geleitet werden müssen.
- Erweiterung des Schulangebots (Früherziehung, neue Berufe, Erwachsenenbildung, Hochschulwesen) entsprechend dem tatsächlichen Bedarf der Gesellschaft und unter Schaffung geeigneter Strukturen zur Gewährleistung der Bildungsqualität.
- Aufwertung der Berufe des Erziehers, des Sozialpädagogen und des Lehrers, die zurzeit unterbewertet sind.
- Reformierung der Ausbildung von Erziehungs- und Lehrkräften durch Forderung einer hochwertigen Ausbildung, die zur Erreichung europaweit anerkannter Abschlüsse führt.
- Vertretung des Personals unter Forderung der Einrichtung von Personalvertretungen und Mitbestimmungssystemen auf allen Ebenen der nationalen Bildung und in den öffentlichen Einrichtungen.
- Mittelfristig die Senkung der Überstundenzahl und kurzfristig den Lohn der Überstunden mindestens zum gleichen Tarif wie die normal geleisteten Arbeitsstunden.

Beschlüsse des Syndikatstages 2001

Eine demokratische Schule

Das SEW stellt fest, dass in Luxemburger Schulen ein Demokratiedefizit zu verzeichnen ist, das bei den Beteiligten zu wachsendem Desinteresse und zunehmender Apathie führt. Es gibt keinerlei Diskussion über die Inhalte und die Methoden. Die Lehrkräfte werden von den Entscheidungen ausgeschlossen und durch Rundschreiben über sekundäre schulische Aspekte bevormundet.

Um die Bindung von Lehrkräften, Schülern und Eltern zur Schule wiederherzustellen, bedarf es einer Neuausrichtung des Dialogs, und alle Beteiligten müssen mit Rechten, Pflichten und Mitteln ausgestattet werden.

Vor diesem Hintergrund fordert das SEW des OGB • L:

- die Einführung von Abstimmungsmechanismen für die Aufgaben von Erziehungs- und Lehrkräften,
- Freistellung für Koordinierungstätigkeiten von Vertretern der Lehrkräfte, unabhängig davon, ob es um Schulfächer, Schulprojekte oder Einrichtungen geht,
- Mitbestimmungsstrukturen in den Schulen und Gemeindeeinrichtungen mit klar definierten Rechten und den erforderlichen Mitteln (Räumlichkeiten, administrative Entlastung und Freistellung usw.),
- demokratisch gewählte Fachausschüsse, die über die erforderlichen Mittel für ihre Ausarbeitungstätigkeit sowie ihre Aufgaben der Unterrichtung und Anhörung verfügen (dies gilt für Grundschulen, Gymnasien, Technische Gymnasien sowie für die Koordinierung von Programmen der unterschiedlichen Bildungseinrichtungen),

- eine angemessene Vertretung der Lehrkräfte in allen Organen, die für schulische Organisation und Vorschriften zuständig sind (z. B. Commission d'Instruction),
- Abstimmung, Zusammenarbeit und Dialog zwischen den Erziehungs- und Lehrkräften der Schule.

Diese Forderungen sollten in die Reform des Schulgesetzes von 1912 und in den Text über die Organisation der weiterführenden Schulen einfließen.

Eine hochwertige Schule

Das SEW stellt eine mangelnde Bereitschaft fest, in die Qualität der Schule zu investieren. Als Beispiel sei an dieser Stelle die hohe Anzahl unqualifizierter Kräfte in den Vorschulen, Grundschulen und weiterführenden Schulen genannt, sowie das Fehlen einer gesetzlichen Grundlage für Früherziehungseinrichtungen, in denen der „zweite Beteiligte“ keinerlei beruflicher Qualifikation bedarf.

Außerdem muss die verwirrende Anzahl von Einrichtungen angeführt werden, die den besonderen Bedürfnissen bestimmter Kinder gerecht werden können, und bei Kindern mit Lernproblemen ist ein gewisser Defätismus festzustellen, denn sie erhalten in öffentlichen Schulen keinerlei besondere Unterstützung. Ferner zu erwähnen ist das zögerliche Vorgehen bei der Entwicklung der Hochschul- und Forschungsstrukturen sowie die daraus resultierende mangelhafte Aus- und Weiterbildung, die Gymnasiallehrerinnen und -lehrern, Grundschullehrerinnen und -lehrern sowie Sozialpädagoginnen und -pädagogen zuteil wird.

Das SEW des OGB•L fordert:

- eine gesetzliche Grundlage für das Früherziehungswesen mit einer klaren Definition der Qualifikation der Beteiligten: Lehrerinnen und Lehrer, Sozialpädagoginnen und -pädagogen,
- die Integration des differenzierten Unterrichts (Education différenciée) in das öffentliche Schulwesen, um die Integration und die optimale Betreuung von Kindern mit besonderen Anforderungen zu gewährleisten, sowie die Schaffung neuer Stellen im Differenzierten Unterricht (Education différenciée) und die Anhebung des Numerus Clausus für die entsprechenden Lehrkräfte zur Berücksichtigung der tatsächlichen Anforderungen,
- die Bewilligung zusätzlicher Investitionen für alle Einrichtungen für Schüler mit besonderen Schwierigkeiten, ob Integrationsklassen, Betreuungsklassen oder Vorbereitungsklassen,
- massive Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern
 - durch Einrichtung eines zweiten Bildungswegs parallel zum Beschäftigungsverhältnis, sodass Lehrbeauftragte die erforderliche Qualifikation erlangen können,
 - durch Schaffung einer Ersatzreserve, sodass kranke Gymnasiallehrerinnen und -lehrer, Grundschullehrerinnen und -lehrer, Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher von qualifizierten Kräften vertreten werden können,

- die massive Einstellung von Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieherinnen und Erziehern, insbesondere zur Deckung des Bedarfs schulischer und außerschulischer Einrichtungen

- die massive Einstellung von qualifizierten Lehrkräften für weiterführende Schulen

- durch Anhebung der Anzahl der Referendare je fünfjährigem Regierungsprogramm,

- durch Aufhebung der Auswahlverfahren zur Zulassung zum Referendariat in Bereichen, in denen es an qualifizierten Lehrkräften fehlt,

- durch Ausrichtung einer zweiten Auswahlrunde zur Zulassung zum Referendariat,

- durch Steigerung der Transparenz des Auswahlverfahrens in den anderen Bereichen,

- Abschaffung der großherzoglichen Verordnung zur Festsetzung der Altersbegrenzung für die Zulassung zum Referendariat bei Lehrberufen,

- Reform der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern,

- Reform der Ausbildung von Sozialpädagoginnen und -pädagogen,

- Umstrukturierung des pädagogischen Praktikums von Gymnasiallehrerinnen und -lehrern,

- Schaffung vollständiger Studiengänge in Erziehungswissenschaften,

- Aufbau einer Forschungsstruktur im Bereich der Erziehungswissenschaft.

Eine Schule für eine bessere Gesellschaft

Das SEW des OGB•L stellt in unseren Schulen einen frappierenden Mangel an Zukunftsvisionen fest. Die Schulen haben alltäglich mit Schwierigkeiten in Zusammenhang mit dem Funktionieren unserer Gesellschaft und unserer Lebensweise zu kämpfen. Dabei wird die Schuld vorschnell den Eltern in die Schuhe geschoben, die ihrer Erziehungsaufgabe nicht mehr gerecht würden.

Das SEW des OGB•L ist der Ansicht, dass den Eltern zwar eine entscheidende Rolle bei der Erziehung ihrer Kinder zukommt, es aber fruchtlos ist, sich über die wachsende Anzahl der Eltern zu beklagen, die nicht in der Lage sind, ihre Erziehungsaufgabe zu erfüllen. Die Schule muss sich mit den künftigen Generationen befassen. Daher muss um die Schule herum ein Rahmen errichtet werden, der den Kindern und Jugendlichen die Orientierung bietet, die sie benötigen.

Daher fordert das SEW des OGB•L:

- die Schaffung von Erziehungseinrichtungen neben den Vorschulen, Grundschulen und weiterführenden Schulen, mit Aktivitäten, die auf das Alter der Kinder und Jugendlichen ausgerichtet sind,
- die Zuständigkeit des luxemburgischen Bildungsministeriums und der Gemeinden für diese Einrichtungen,
- den Anspruch aller Kinder und Jugendlichen von 3 bis 18 Jahren auf Zugang zu derartigen Einrichtungen,
- die Betreuung der Kinder und Jugendlichen durch diplomiertes Erziehungspersonal in ausreichender Anzahl, sodass sowohl kollektive als auch individuelle Erziehungsmaßnahmen durchgeführt werden können,
- Koordinierung zwischen Lehrkräften und Erziehungspersonal zur Wahrung der Interessen der Schüler.

Demokratie im Sozialwesen

Das SEW stellt fest, dass die im Sozialwesen Beschäftigten infolge des Inkrafttretens des ASFT-Gesetzes durch die Auflösung der einschlägigen Personalvertretungs- und Mitbestimmungseinrichtungen von den Entscheidungen ausgeschlossen wurden. Wenngleich in im Sozialsektor enorm hohe Anforderungen an die Qualifikation und die Qualität der Arbeit herrschen, sind zurzeit in diesem Bereich Tendenzen zu despotischem Führungsstil zu verzeichnen.

Da die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung und den Beschäftigten einen der wichtigsten Faktoren für die Qualität der Arbeit im Sozialwesen darstellt, muss die derzeitige Lage analysiert und anschließend die Entscheidungsstruktur demokratisiert werden.

Vor diesem Hintergrund fordert das SEW:

Die aktive Beteiligung der Beschäftigten an den unternehmerischen Entscheidungen durch:

- Repräsentation der Beschäftigten in den Führungsgremien durch ein Mitglied der Personalvertretung,
- Wahl eines Beschäftigtenvertreters in Einrichtungen, die über keine ordentliche Personalvertretung verfügen; dieser tritt in den Entscheidungsgremien der Einrichtungen für die Interessen der Beschäftigten ein. Dieser Vertreter sollte den gleichen Schutz genießen wie ordentliche Personalvertreter.
- ein reelles Wahlrecht in den Entscheidungsgremien. Diese Bestimmung sollte in die großherzoglichen Verordnungen zum Sozial- und Pflegesektor aufgenommen werden.

Ein hochwertiges Sozialwesen

Die Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit des Kollektivvertrags für den Sozial- und Pflegesektor von 1998 gewährleistet den Zielgruppen der entsprechenden Leistungen unter anderem eine hochwertige Betreuung sowie die Sicherung der Lohns- und Arbeitsbedingungen im Sozialwesen.

Um diese hochwertige Betreuung zu erreichen, müssen alle Beteiligten ihre Tätigkeit in einer Bereitschaft zur Anerkennung der Rechte der von ihnen Betreuten ausüben und dabei die Regeln ihres Berufs beachten. Dies erfordert eine angemessene und solide Ausbildung, damit die Anforderungen des Sektors erfüllt werden können.

Vor diesem Hintergrund widersetzt sich das SEW der Abwertung der beruflichen Qualifikationen im Sozial- und Pflegesektor und spricht sich entschieden gegen jegliche Einführung von unqualifizierten Berufen (so genannte Hilfsberufe) aus.

Das SEW fordert:

- Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen,
- Aufwertung der Berufe im Sozialwesen, sowohl im öffentlichen Sektor als auch im Privatsektor,
- Schutz der bestehenden Qualifikationen durch entsprechende Vorschriften,
- Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen über die Personalausstattung von Sozial- und Erziehungseinrichtungen.

Das SEW des OGB•L ist der Auffassung, dass die Aufwertung der unterbewerteten Berufe im Rahmen der derzeitigen Berufsrevision durchgeführt werden muss.

Beschlüsse des Syndikatstages 2003

Unsere Vision für die Schule von morgen: Partizipation, Professionalität, Chancengleichheit

Angesichts der enormen Umwälzungen in unserer Gesellschaft sind in den Schulen große Anstrengungen erforderlich, um den jungen Menschen von heute die Möglichkeit zu geben ihr Schicksal selbst zu bestimmen und optimistisch in die Zukunft blicken zu können.

Diese Aufgabe ist alles andere als einfach. Es gibt kein Patentrezept zur tiefgreifenden Reformierung einer Schule, die nicht mehr in der Lage ist, den Anforderungen der Wirtschaft an berufliche Qualifikation gerecht zu werden und der es noch weniger gelingt, die Wünsche nach persönlicher Entfaltung und intellektueller Entwicklung seitens der jungen Menschen von heute zu erfüllen.

Auch das SEW/OGB•L hat ein solches Wunderrezept nicht parat, doch hat es begonnen, Strategien zur Steigerung der Effizienz der Schulen auszuarbeiten, um den Bedürfnissen der jungen Menschen näher zu kommen und ihnen die notwendigen Fähigkeiten zur Gestaltung der Zukunft zu vermitteln.

Eine dieser Strategien bezieht sich auf eine demokratischere Funktionsweise der Schulen. Alle Beteiligten – Schüler, Eltern und Lehrende – müssen an der Ausgestaltung der Reformen mitwirken. Dazu bedarf es Organisationsstrukturen, die es ihnen ermöglichen, eigene Vorschläge einzubringen und die Entscheidungsprozesse zu beeinflussen.

Das SEW/OGB•L wird sein besonderes Augenmerk auf die Errichtung von Strukturen zur Mitbestimmung der Lehrenden richten. Diese Strukturen müssen den Lehrenden erlau-

ben, ihre Fähigkeiten und ihre langjährige persönliche Erfahrung in der Schule bei der Ausarbeitung der Reformen einzubringen und darüber hinaus an der praktischen Umsetzung dieser Reformen mitzuwirken.

Eine weitere Strategie betrifft die Aus- und Weiterbildung sowie die Anstellung der Lehrenden. Lehrende müssen sowohl in den Erziehungswissenschaften als auch in den Fächern, die sie unterrichten, über ein sehr hohes Maß an Fachwissen verfügen. Dann sind sie in der Lage, die Bedürfnisse der Schüler zu erkennen und darauf entsprechend zu reagieren. Darüber hinaus sind sie dann in der Lage ein Berufsethos zu entwickeln, das auf dem Respekt der Schüler, der permanenten Verbesserung der eigenen Fachkompetenz sowie auf dem engagierten Einsatz für die Entwicklung der Schule beruht.

Die dritte zu verfolgende Strategie bezieht sich auf die Verwandlung der Schule von einer Selektionsmaschine in eine Institution, in der Chancengleichheit gewährleistet wird. Den Lernerhalt muss mehr Zeit gewidmet werden als der Leistungskontrolle. Individuelle Beurteilung und Betreuung müssen gegenüber der Selektion an Bedeutung gewinnen. Die Lehrenden müssen diejenigen Schüler stärker unterstützen, denen es Schwierigkeiten bereitet, dem Lerntempo der Klasse zu folgen.

Es muss erforscht werden, weshalb gewisse Schüler die Konzentration auf den Unterricht verlieren und wie man darauf reagieren kann. Die Lernunterstützung für Schüler mit Lernproblemen muss effizient gestaltet werden und darf keine fruchtlose Mehrbelastung sein, die von den betroffenen Schülern eher als Strafe denn als Hilfe empfunden wird.

Nach Ansicht des SEW/OGB•L geht die derzeitige Politik des luxemburgischen Bildungsministeriums in eine Richtung, die den oben erläuterten Strategien entgegengesetzt ist. Es herrscht Tatenlosigkeit, man verschließt die Augen vor den Problemen, übt sich in der Anwendung von überholten Rezepten und bremst Reformen. Darüber hinaus ist eine immer stärker werdende Tendenz zu einem autoritären Politikstil zu erkennen. Schüler, Eltern und Lehrende werden mit diversen Ratschlägen und Ermahnungen überhäuft, doch ein offenes Ohr finden sie nur selten. Anstatt die Erziehung auf engagierte und verantwortungsbewusste Bürger auszurichten, preist die luxemburgische Bildungsministerin das Einüben von Geboten der Höflichkeit und angemessenes Verhalten. Statt Mittel zur Verfügung zu stellen, um den Mangel an Chancengleichheit zu beheben, werden die Subventionen an die Privatschulen erhöht. Eine derartige Politik führt unweigerlich zu mehr Chancenungleichheit. Darüber hinaus ist sie für die Lehrenden alles andere als ein Anreiz, sich intensiver für die Entwicklung der Schule zu engagieren, und läuft ferner Gefahr, das Vertrauen, das Schüler und Eltern in unser Bildungssystem haben, vollkommen zu zerstören.

Daher ist das SEW/OGB•L der Meinung, dass alle Hebel in Bewegung gesetzt werden müssen, um diese verheerende Politik zu bekämpfen und gleichzeitig überzeugende Alternativen aufzuzeigen.

Aufwertung der Laufbahnen des Unterrichts- und Sozialwesens

Das SEW/OGB•L unternimmt bereits seit mehreren Jahren Schritte um die offenkundigen Ungerechtigkeiten gegenüber den Unterrichts- und Sozialberufen, insbesondere dem des Erziehers, des Sozialpädagogen, des Lehrers und einiger Gesundheitsberufe, bezüglich der Einstufung in die Gehältertabelle des öffentlichen Dienstes, darzulegen.

Laut Regierungserklärung von 1999 war vorgesehen die Gehälter im öffentlichen Dienst einer Revision zu unterziehen. Diese sollte auf Grund einer Studie über die Entwicklung der Eckwerte, welche der Einstufung zugrunde liegen (Studien, Verantwortung, Aufgabenbereiche, besondere Lasten), erfolgen. Die Berufe des Sozial- und Unterrichtswesens hätten gemäß den vorgegebenen Kriterien aufgewertet werden müssen.

Nun hat die Regierung aber beschlossen diese Revision aufzuschieben und somit besteht die Diskriminierung der betroffenen Laufbahnen weiter.

Das SEW/OGB•L stellt außerdem fest, dass ein Lehrer im postprimären Unterricht, seit der Reform der pädagogischen Referendardauer 42 Monate braucht um Zugang zu seinem Lehramt zu haben, vorher waren es 36 Monate. Doch diese Verlängerung um 6 Monate wurde keineswegs in Bezug auf die Laufbahn gewürdigt!

Der Syndikatstag bittet die neue Syndikatsleitung und die einzelnen Berufsvorstände verschiedene Aktionsmöglichkeiten, die zur Aufwertung der Laufbahnen des Lehrers, des Erziehers, des Sozialpädagogen, einiger Gesundheitsberufe und der Lehrer, die einem pädagogischen Praktikum unterliegen, zu analysieren und auszuarbeiten.

Der Sozialsektor braucht qualifizierte Beschäftigte

Um den Bedürfnissen der, in den sozialen Einrichtungen, betreuten Person gerecht zu werden, muss der höchstmögliche Qualitätsstandard bei den Dienstleistungen gewährt sein.

Der Syndikatstag des SEW/OGB•L richtet deshalb einen dringenden Appell die Verantwortlichen aus Politik und Wirtschaft:

Die Ausbildung der Sozialberufler muss reformiert werden.

Der Syndikatstag des SEW/OGB•L fordert eine Reform der Ausbildung der Sozialberuflerinnen und Sozialberufler, die gemäß der festgestellten Notwendigkeiten die allgemeine Dauer der Ausbildung verlängert sowie ein Ausbildungskonzept für Spezialisierungen beinhaltet. Der Syndikatstag verlangt eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die mit, auf europäischer Ebene, anerkannten Diplomen sanktioniert wird.

Durch die Gründung der Universität Luxemburg bietet sich jetzt die Möglichkeit die Ausbildung der Sozialpädagoginnen und -pädagogen zu reformieren und auf vier Jahre auszuweiten.

Die fachübergreifende Zusammenarbeit von Sozialberufem und Lehrkörper, in der wachsenden peri- und paraschulischen Betreuung, muss sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung berücksichtigt werden.

Die Mitbestimmung des Personals und seiner Gewerkschaft in all diesen Fragen ist unumgänglich, will man die Berufsinteressen der Privatbeamten langfristig abgesichert wissen.

Die Berufsprofile für die Sozialberufe müssen ausgearbeitet werden.

Die Ausarbeitung von Berufsprofilen für die Sozialberufe, unter Einbeziehung der Sozialpartner, ist unumgänglich, vor allem jetzt wo über neue Berufsbilder diskutiert wird, in jüngster Vergangenheit Kurzausbildungen für Hilfstätigkeiten eingeführt wurden. Der Syndikatstag des SEW/OGB•L fordert klare Berufsbeschreibungen und Anforderungsprofile.

Die qualifizierte Arbeit und Dienstleistungen müssen geschützt werden.

Das SEW/OGB•L wird seine gewerkschaftliche Kampagne gegen die Politik der Unterbesetzung beim Personal weiter verstärken. Den Abbau der qualifizierten Arbeit im Sozialwesen (u.a. durch die qualitätsfeindlichen ASFT-Personalnormen) gilt es mit allen Mitteln zu verhindern.

Der Syndikatstag des SEW/OGB•L fordert Personaleffektive und -normen, die die Qualität der Dienstleistungen bzw. der Pflege-, Sozial- und Unterstützungsleistungen steigern und im gleichen Zug die Arbeitsbedingungen des Personals verbessern.

Ebenfalls muss in allen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens dem so genannten Qualifikationsdumping ein Ende gesetzt werden.

Der Syndikatstag ruft die Politik und das Patronat dazu auf, überall im Sozialwesen jegliche Formen fortschrittlicher Personalpolitik offensiv zu unterstützen und zu befürworten: sie sind das A und O guter Dienstleistungen im Sinne der zu pflegenden und/oder zu betreuenden Erwachsenen, Jugendlichen und Kinder.

Die Demokratie muss in die Verhandlungen im öffentlichen Dienst eingeführt werden.

Das SEW/OGB•L prangert die nicht mehr zeitgemäße und in höchstem Maße undemokratische Verhandlungsprozedur der Regierung im Bereich der öffentlichen Dienstleistungsbereiche Luxemburgs an.

Die Regierung schließt die Mehrheit der Beschäftigten der öffentlichen Dienstleistungen von den Verhandlungen ihrer Löhne und Gehälter aus. Die Beschäftigten des gesamten Sozialwesens sind von dieser Missachtung ihrer Verhandlungsrechte direkt betroffen.

Der Syndikatstag des SEW/OGB•L fordert aus diesem Grund eine grundsätzliche Reform der Gehälterverhandlungen im öffentlichen Bereich. Die Tarifautonomie, die Vertretungs- und die Verhandlungsrechte aller Bereiche und Berufstätigen müssen endlich respektiert und demokratisch anerkannt werden.

Übersicht über die wichtigsten Aktionen des SEW

Weltlehrertag und weltweite Kampagne der BI

Im Jahr 1999 beschloss das SEW, am Weltlehrertag teilzunehmen, der gemeinsam von der Bildungsinternationale und der UNESCO veranstaltet wird. Die Bildungsinternationale führte vom 3. bis 8. April 2000 eine weltweite Kampagne für Bildung und Erziehung durch. Das SEW gab ein Faltblatt heraus, in dem es im Rahmen der Kampagne die Probleme in Luxemburg darlegte. Außerdem wurden eine Pressekonferenz und eine Sensibilisierungskampagne in der Grand-Rue in Luxemburg-Stadt veranstaltet. Seither nimmt das SEW alljährlich aktiv am Weltlehrertag teil.

Mitbestimmung im Bildungswesen

Reform des Schulgesetzes von 1912

Von Beginn an (im Jahr 2001) nahm die Syndikatsleitung aktiv an der Begleitgruppe des MENFPS (Ministerium für Bildung, Berufsbildung und Sport) zur Reform des Schulgesetzes von 1912 teil. Das SEW legte ein umfassendes Dossier vor und forderte die Integration des differenzierten Unterrichts (Education différenciée) in das Schulgesetz sowie die Festlegung eines gesetzlichen Rahmens für die Früherziehung.

Ein Dokument des MENFPS mit ersten Denkansätzen zum neuen Schulgesetz wurde von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der FGIL (Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois), der LLE (Ligue Luxembourgeoise de l'Enseignement) und des SEW analysiert. Das SEW kam mit dem SNE (Syndicat National des Enseignants) zusammen, um angesichts der Schaffung von Verwaltern, die die Mitbestimmungsstrukturen in den jeweiligen Gemeinden zu unterminieren drohen, eine gemeinsame Position zu finden. Trotz einer Annäherung der Standpunkte in den ersten Sitzungen konnte letzten Endes keine gemeinsame Position gefunden werden, da das SNE schließlich einen neuen Text des MENFPS befürwortete und so bei einigen unserer gemeinsamen Forderungen Zugeständnisse machte. Dabei sollte insbesondere der Verwalter seine zentrale Stellung behalten, was für das SEW nicht hinnehmbar ist. Das SEW verteilte Sensibilisierungspostkarten, um Lehrkräfte für die Verteidigung der Mitbestimmung und eine tief greifende Reform ihrer Ausbildung zu mobilisieren. Außerdem wurden eine Informationsveranstaltung über die Eckpunkte des neuen Gesetzes sowie Treffen mit politischen Parteien organisiert.

Gesetzentwurf zur Organisation der Lyzeen und der Technischen Lyzeen

Bereits Anfang 2003 wurde vom SEW und gewerkschaftsübergreifend heftige Kritik am Gesetzesvorentwurf zur Organisation der weiterführenden Schulen und insbesondere an der demokratischen Umsetzung der Autonomie und der Mitbestimmung geäußert. Damit

die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten funktioniert, dürfen die Zeit, die materiellen Mittel und die Informationen, die die Vertretungseinrichtungen benötigen, um zu funktionieren und um einen Beitrag zur Verwirklichung des gemeinsamen Schulentwurfs leisten zu können, unter keinen Umständen dezentralisiert werden. Aus diesem Grund hatte das SEW eine Kampagne mit drei Plakaten gestartet, die unterstreichen sollten, wie wichtig die Schaffung angemessener Mitbestimmungsstrukturen ist.

Lehrbeauftragte in Grundschulen und Anstellung von Lehrern in Vor- und Grundschulen

Das SEW trat für eine Lösung im Interesse der öffentlichen Schulen, der Lehrkräfte und der Beteiligten ein. Das Vorhaben des Ministeriums der Schaffung einer Ersatzreserve unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Auswahl von Lehrkräften und die Veröffentlichung von Stellen wurde begrüßt. Am 25. April 2002 folgten zahlreiche Lehrerinnen und Lehrer dem Mobilisierungsauftrag des SEW und des SNE gegen den Gesetzentwurf Nr. 4893 zur Schaffung einer Ersatzreserve, in dem den Gemeinden jedoch die Möglichkeit eingeräumt wird, Lehrbeauftragte ohne jegliche Zusatzausbildung unbefristet einzustellen. Aufgrund der Zustimmung der Abgeordneten der Regierungsmehrheit wurde der Gesetzentwurf jedoch einige Monate später verabschiedet. Seither wurde in einigen Gemeinden begonnen, darüber nachzudenken, wie die Lehrbeauftragten nach Ende des Lehrmangels zu beschäftigen sind. Das SEW wird die weitere Entwicklung genau verfolgen. Das SEW behält ferner die Personalplanungspolitik genau im Auge und beteiligt sich an den Arbeiten des zuständigen Ausschusses. Auch beobachtet das SEW die Einstellungspolitik in den Gemeinden und unterstützt die Vertreter der Lehrkräfte bei ihren diesbezüglichen Arbeiten.

Lehrermangel an Gymnasien und Technischen Gymnasien

Das SEW beschäftigt sich bereits seit geraumer Zeit mit dem Lehrkräftemangel. Die Lage an den Gymnasien und Technischen Gymnasien verschlechterte sich im Zeitraum von 1999 bis 2001 zusehends, insbesondere was die Vorbereitung der EST anbelangt. Daher rief das SEW die Verantwortlichen des MENFPS (Ministerium für Bildung, Berufsbildung und Sport) auf, mit einer offensiven Einstellungspolitik dem schwer wiegenden Problem des Mangels qualifizierter Arbeitskräfte zu begegnen. Den Vorschlag des SEW, in den Mangelbereichen vorübergehend auf die Prüfungen zur Personalauswahl zu verzichten, lehnten die Verantwortlichen des Ministeriums jedoch ab. Jedoch ist die Ausrichtung eines zweiten Auswahlverfahrens nunmehr beschlossene Sache, und Gespräche über die Steigerung der Transparenz des Verfahrens und der Beurteilung der Bewerber haben begonnen.

Der Gesetzesvorentwurf zur Festlegung des Personalrahmens für die Gymnasien und Technischen Gymnasien wurde in der Abteilung für weiterführende Schulen umfassend diskutiert. Die diesbezügliche Stellungnahme,

insbesondere über die Ausweitung der Lehrer-Einstellungsgrundlage und des Personalrahmens auf andere administrative und technische Berufe, über die Leitung, den Hilfslehrkraft-Pool und den SPOS (Service de Psychologie et d'Orientation Scolaire) wurde dem MENFPS und dem CSEN (Conseil Supérieur de l'Enseignement National) zugeleitet. Unsere Stellungnahme fand die Zustimmung des CSEN, der die meisten Abänderungsvorschläge des SEW in seine eigene Stellungnahme integrierte.

Wahlen zur Kammer der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst im Jahr 2000

Für die Wahlen zur Kammer der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst und zur Kammer der Beamten und Angestellten im Gemeindedienst Ende März 2000 hatte das Département de la Fonction Publique des OGB•L eine Kandidatenliste mit zahlreichen Mitgliedern des SEW aufgestellt. Leider konnte kein Sitz erlangt werden.

Wahlen zur Commission d'Instruction im Jahr 2000

Monique Adam und Marc Molitor kandidierten für das SEW. Die Kandidaten des SEW konnten ihr Ergebnis bei diesen alle vier Jahre stattfindenden Wahlen gegenüber den Kandidaten des SNE/CGFP, die fast 20 % einbüßten, deutlich verbessern (45,67 % für Monique Adam und 24,57 % für Marc Molitor). Aufgrund des Wahlverfahrens waren die rund 54 % für das SNE ausreichend, um sich die Alleinvertretung der Lehrerinnen und Lehrer in der Commission d'Instruction zu sichern. Nahezu 50 % der Lehrerinnen und Lehrer werden also nicht von dem Kandidaten ihrer Wahl vertreten. Dieser Umstand unterstreicht die Richtigkeit der Kritik des SEW, das eine grundlegende Demokratisierung dieser Einrichtung und eine Reform des Wahlverfahrens fordert.

Gehälterverhandlungen im öffentlichen Dienst im Jahr 2000

Die Syndikatsleitung des SEW unterstützt die Forderungen des OGB•L und der Gewerkschaftsplattform hinsichtlich einer aktiven Beteiligung an den Verhandlungen im öffentlichen Dienst sowie die Bitten um Aufwertung der Berufe, insbesondere der Berufsgruppen der Erzieher und der Sozialpädagogen, vorbehaltlos.

Neue Satzung des SEW

Gemäß den Beschlüssen des Syndikatstages von 1999 überprüfte die Syndikatsleitung die Geschäftsordnung des SEW. Mit dem Ziel eines reibungsloseren Ablaufs innerhalb des Syndikats verabschiedete der Syndikatstag 2001 eine neue Satzung mit wichtigen Änderungen hinsichtlich der Aufteilung der Mitglieder auf die einzelnen Abteilungen. Durch die Aufteilung der Mitglieder nach Arbeitsort ist die Vertretung in den drei Abteilungen und natürlich auch in der Syndikatsleitung somit ausgewogener geworden.

Kampagnen zur Sensibilisierung und Mitgliederwerbung

In den Jahren 2000 und 2001 führten die Abteilung Sekundarschulen und die Abteilung Vorschulerziehung und Grundschulwesen Kampagnen zur Sensibilisierung und Mitgliederwerbung durch.

Kollektivverträge für den Sozial- und Pflegesektor

- Nach langwierigen Verhandlungen konnte der Nachtrag zu den Kollektivverträgen für den Sozial- und Pflegesektor (CCT SAS) über die Arbeitszeitorganisation am 7. April 2000 unterzeichnet werden.
- Die Verhandlungen über die Erneuerung der CCT SAS 2 mussten am 26. Januar 2001 ausgesetzt werden, da die Arbeitgeber die von der Gewerkschaftsseite vorgelegten Kompromissvorschläge ablehnten. Bei den Personalanhörungssitzungen vom 28. März bis 5. April 2001 lehnten 97,2% der anwesenden 778 Beschäftigten die Vorschläge der Arbeitgeber ab und zeigten sich zwecks Durchsetzung der Gewerkschaftsforderungen zur Aufnahme eines Arbeitskampfes bereit. 1,5% der Beschäftigten stimmten für das Arbeitgeberangebot. Die große CCT-SAS-Tarifkommission des OGB•L beschloss nach Analyse der Ergebnisse, die Mobilisierung der Beschäftigten des Sozial- und Pflegesektor offiziell aufzunehmen und erste Gewerkschaftsaktionen vorzubereiten. Diese wurden vom 25. September bis zum 23. Oktober 2001 unter der Teilnahme der Beschäftigten von 111 Einrichtungen durchgeführt. Am 3. November 2001 fand eine Demonstration mit mehr als 800 Teilnehmern in den Straßen von Esch/Alzette statt. Am 9. November wurde nach zwei Sitzungen der staatlichen Schlichtungsstelle das Einigungsprotokoll in Hinblick auf einen Nachtrag zu den CCT-SAS unterzeichnet. Am 27. November 2001 nahm die große Tarifkommission den Nachtrag an, der anschließend am 5. Dezember 2001 von den Vertragsparteien unterzeichnet wurde.
- Die im Frühjahr 2002 aufgenommenen Verhandlungen über den CCT-SAS 3 wurden am 2. April 2003 abgeschlossen, und die Kollektivverträge sind bis zum 31. Dezember 2004 gültig. Die zur Untersuchung der Arbeitszeitorganisation und der Aufwertung der Berufe im sozialpädagogischen Bereich und im Gesundheitssektor eingesetzten paritätischen Ausschüsse schlossen ihre Arbeiten am 30. September 2003 ab. Dabei war jedoch festzustellen, dass die Vertreter der Arbeitgeberverbände nicht bereit waren, mit den Gewerkschaften gemeinsame Schritte zur Aufwertung der Berufe einzuleiten. Daher wird die auf einer Pressekonferenz im Juni 2003 angekündigte Mobilisierung für eine gerechte Bezahlung der Beschäftigten im sozialpädagogischen Bereich und im Gesundheitssektor fortgesetzt.

Verhandlungen in den Privatschulen

Die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags der International School of Luxembourg a.s.b.l. begannen im Mai 2003, wurden jedoch nach den Som-

merferien nicht fortgesetzt. Seit den Sozialwahlen leitet der OGB•L auf gewerkschaftlicher Seite die Verhandlungen.

Die Verhandlungen über den ersten Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Prolingua I.L.C. S.A., deren Aufnahme am 9. November 2000 beantragt wurde, konnten noch immer nicht zum Abschluss gebracht werden. Der OGB•L ist die einzige in diesem Unternehmen vertretene Gewerkschaft und verhandelt allein.

Die PISA-Studie und ihre Folgen

Anfang 2002 wurden die Ergebnisse der europaweiten PISA-Studie (Programme for International Student Assessment) bekannt gegeben. Das SEW hatte bereits seit Jahren wiederholt auf die Schwächen im öffentlichen Schulwesen aufmerksam gemacht: häufige Schulprobleme, im europäischen Vergleich unterdurchschnittliche Werte bei der Quote der Schulgänger von über 16 Jahren, der Schulabgänger mit Gymnasialabschluss und der Hochschulabsolventen, ein enormer Lehrkräftemangel, unzureichende Infrastruktur, ein unterdurchschnittlicher Anstieg der Bildungsausgaben im Vergleich zum Anstieg des Gesamthaushalts und die Erhöhung der Subventionen für Privatschulen.

Im Rahmen einer Sitzung der drei Abteilungen nach der Veröffentlichung der Ergebnisse der PISA-Studie wurden die zu ergreifenden Maßnahmen festgelegt: Stellungnahme gegenüber der Abgeordnetenkommission, Teilnahme an Konferenzen, insbesondere an der landesweiten Konferenz des OGB•L, sowie Teilnahme an der von der FGIL (Fédération Générale des Instituteurs du Luxembourg) organisierten Studienreise nach Finnland. Aus der Studienreise ging ein Diskussionsforum hervor, das im Rahmen des Weltlehrertages abgehalten wurde, sowie Vorführungen des Films „Spitze! Schulen am Wendekreis der Pädagogik“, eine Konferenz mit Professor Matti Meri der Universität von Helsinki über die Ausbildung von Lehrkräften und regelmäßige Kontakte mit der finnischen Lehrergewerkschaft OAJ, deren Vertreter zu einem Gegenbesuch nach Luxemburg kamen und hiesige Schulen besuchten.

Forum für eine demokratische Schule

Seit Januar 2003 beteiligt sich das SEW aktiv an dem Projekt „Forum für eine demokratische Schule“ der ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés), das darauf abzielt, die Bekämpfung sozialer Ungerechtigkeit in den Mittelpunkt der schulpolitischen Bemühungen zu stellen.

Universität Luxemburg

Die Hauptforderungen des SEW hinsichtlich des Gesetzentwurfs zur Gründung der Universität Luxemburg, die in Mitteilungen und bei der Anhörung in der Abgeordnetenkommission im März 2003 vorgebracht wurden, lauten wie folgt:

1. Die Macht des Dekans muss zugunsten einer umfassenden Erweiterung der Entscheidungsbefugnis des Universitätsrates begrenzt werden.

2. Die Abteilungen der Fakultäten müssen aus den jeweiligen Fakultäten hervorgehen, anstatt von außen auferlegt zu werden.
3. Die Einschreibungsgebühren müssen im Gesetz festgelegt werden. Dabei sind an allen Fakultäten gleiche und niedrige Beträge anzusetzen.
4. Das Recht auf Beteiligung und Einsichtnahme des MENS hinsichtlich der Ausbildung der Lehrkräfte ist in dem neuen Gesetz ausreichend klar und detailliert festzulegen.
5. Die pädagogische Forschung muss einen der Hauptaspekte in der Absichtserklärung darstellen.
6. Das Lehrerstudium sollte 240 bis 300 ECTS-Punkte umfassen und mit einem „Master“ abgeschlossen werden.
7. Befristete Forschungs- und Lehraufträge sollten den üblichen Bestimmungen des Gesetzes von 1989 über den Arbeitsvertrag unterliegen.

Am 8. Mai 2003 veranstaltete das SEW ein Rundtischgespräch zum Thema des Lehrerstudiums an der Universität Luxemburg. Das SEW plädiert nicht nur für einen „Master“, um das Studium zu verlängern und dem Berufsstand somit einen höheren Status zu verleihen, sondern auch, um es den Studierenden durch die Studienstlänge zu ermöglichen, die Erziehungswissenschaften zu hinterfragen, sodass sie sich zu souveränen DidaktikerInnen und PädagogInnen entwickeln können, die mit einer Berufsethik ausgestattet sind und über ein hohes Maß an Sachkenntnis über die Entwicklung unserer Gesellschaftsformen verfügen.

Die Studie über die Ausbildungsanforderungen im sozialpädagogischen Bereich und die daraus resultierenden Folgen für die Ausbildung von Erziehern und Sozialpädagogen sowie die Integration des Graduiertenstudiums an der Universität Luxemburg hat der Ausschuss der sozialpädagogischen Abteilung eingehend untersucht und im Rahmen eines Treffens mit Vertretern des Hochschulministeriums erörtert. Schließlich fordert das SEW die Gleichstellung der pädagogischen Ausbildung der Lehrer für weiterführende Schulen mit der ersten Stufe (Bachelor) des Master-Abschlusses in Erziehungswissenschaften.

Aufruf für die öffentliche Schule

6.500 Bürgerinnen und Bürger haben die Petition „Appel pour l'école publique“ (Aufruf für die öffentliche Schule) gegen die Erhöhung der Subventionen für Privatschulen unterschrieben, die das SEW gemeinsam mit der FGIL und zahlreichen Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens unterstützt hatte. Die Unterschriften wurden dem Präsidenten der Abgeordnetenkammer am 6. Mai 2003 übergeben, doch der Gesetzentwurf wurde dennoch verabschiedet.

Probleme der Beschäftigten des differenzierten Unterrichts (Education différenciée)

Das SEW und die EGEED a.s.b.l. (Association des Educateurs et Educateurs Gradués de l'Education Différen-

ciée), die mit dem SEW zusammenarbeitet, haben sich seit 2003 insbesondere mit der Klärung des Status und den Bedingungen der Beschäftigten des SREA (Service Rééducatif Ambulatoire) befasst.

Website

Seit Juni 2003 arbeitet eine Arbeitsgruppe der Syndikatsleitung gemeinsam mit Educdesign an der Vorbereitung und Einrichtung einer neuen Website des SEW.

Fortbildung

Zur Vorbereitung der Kandidatinnen und Kandidaten auf die Sozialwahlen veranstaltete das SEW für seine Mitglieder 4 Kurse auf Luxemburgisch und 2 auf Französisch.

Personalvertreterwahlen 2003 im Privatsektor

Bei den letzten Personalvertreterwahlen stellte das SEW in 29 Unternehmen auf 34 Listen 132 Kandidatinnen und Kandidaten auf. In den Krippen, sozialpädagogischen Einrichtungen und Privatschulen wurden 85 Mitglieder des SEW zu effektiven Personalvertretern gewählt und zu Sicherheitsbeauftragten ernannt und 49 Mitglieder wurden zu Stellvertretern gewählt.

6.7. Syndikat Druck, Medien, Kultur und Künstler

Zentralsekretär:

Clesen, Nick (von 1997 bis (Ende) 2001)
 Jung, Joël (seit 2002)

Syndikatsleitung

Aufgrund zahlreicher interner Veränderungen und Umstrukturierungen ist die neue Syndikatsleitung noch nicht im Amt.

Da der Sektor Künstler kürzlich in das Syndikat Druck, Medien und Künstler aufgenommen wurde, lautet der neue Name des Syndikats: „Syndikat Druck, Medien, Kultur und Künstler“.

Bei den Sozialwahlen vom November 2003 wurden neue Vertreter des Syndikats gewählt, sodass sich die neue Syndikatsleitung Ende 2004 konstituieren wird.

Die neue Syndikatsleitung wird bei ihrer ersten Sitzung ihre Vertreter für die internen Strukturen des OGB•L ernennen.

Statistische Daten

Das Syndikat Druck, Medien, Kultur und Künstler vereint annähernd 500 Mitglieder aus rund 55 Unternehmen des Sektors.

Es setzt sich aus 352 Angestellten (127 Frauen/225 Männer) und 138 Arbeitern (30 Frauen/108 Männer) zusammen.

Europäischer Betriebsrat

CLT/Ufa

Kollektivverträge

Unternehmen	Vertragsart	Federführend
Editpress	Betrieb	OGB•L
CLT/UFA-BCE-RTL		
Gruppe	Betrieb	OGB•L
Druckereiarbeiter (in der FLTL)	Branche	//
Polyprint	Betrieb	OGB•L
Techprint	Betrieb	OGB•L
Orchestre		
Philharmonique	Betrieb	OGB•L
UTOPOLIS	allgemeinverbindlich	OGB•L

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Druck, Medien, Kultur und Künstler des OGB•L arbeitet mit anderen Syndikaten in unseren Nachbarländern zusammen und steht mit ihnen in Kontakt.

Auf internationaler Ebene gehört das Syndikat dem MEI, der FIA (Fédération Internationale des Artistes) und der UNI an.

Sozialwahlen

Bei den letzten Sozialwahlen stellte der OGB•L Listen auf in 17 Unternehmen mit 95 Kandidaten. 68 Kandidaten wurden gewählt: 36 effektive Personalvertreter; 32 zu Ersatzpersonalvertretern.

Die Zukunft

Das Syndikat ist bestrebt, seine Präsenz in Druckereien und Medienunternehmen auszubauen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Verstärkung der Präsenz in den Bereichen Kultur und Kunst. Ziel dieses Vorgehens ist es, eine Sozialplattform zu schaffen, um somit den Beschäftigten dieses vergleichsweise jungen Sektors den größtmöglichen Schutz bieten zu können.

Außerdem ist die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung, um diese vor möglichen Verstößen gegen das Arbeitsrecht und die Kollektivverträge zu schützen.

6.8. Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Namen der zuständigen Sekretäre:

André Roeltgen
Pit Schreiner

Kurzbeschreibung des Sektors

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen ist die Gewerkschaft für alle Beschäftigten im Gesundheitssektor:

- Krankenpfleger und ihre Spezialisierungen
- Krankenpflegehelfer
- Hebammen
- medizinisch-technische Assistenten und alle anderen Gesundheitsberufler, medizinische Assistenten
- Helfer im sozio-familiären Bereich sowie alle medizinischen, technischen und administrativen Berufe der Krankenhäuser und der anderen Einrichtungen und Betriebe des Gesundheitswesens
- Auszubildende.

Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Arbeiter, Privatbeamte oder Staats- bzw. Gemeindebeamte oder -angestellte handelt.

Der Wirkungsbereich des Syndikats umfasst folgende Tätigkeitsbereiche:

- Krankenhäuser
- Alters- und Pflegeheime (mit Ausnahme des Personals, das dem Staatsarbeiterkollektivvertrag untersteht)
- Heimpflege und -hilfe
- Tagesstätten für alte oder pflegeabhängige Menschen
- Rekonvaleszenz- und Kurbetriebe
- ambulante oder stationäre Betriebe für therapeutische Rehabilitation
- Einrichtungen für medizinische, soziale und therapeutische Beratung und Prävention
- Einrichtungen für Suchtbekämpfung und -behandlung
- ambulante und stationäre Einrichtungen der Psychiatrie
- Apotheken, Laboratorien und Transfusionszentren
- das Gesundheitsministerium und alle Einrichtungen, die direkt dem Gesundheitsministerium unterstehen
- alle sonstigen Einrichtungen, deren Zielsetzung die gesundheitliche Beratung, Prävention, Heilung und Pflege ist.

Die Zielsetzungen:

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen ist bestrebt:

- die materiellen, beruflichen und sozialen Interessen der in seinem Tätigkeitsbereich Beschäftigten durchzusetzen und

- für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer beruflichen Ausbildungsbedingungen einzutreten.

Darüber hinaus befasst sich das Syndikat mit allgemeinen politischen Fragen im Gesundheitsbereich und macht Vorschläge an die satzungsgemäßen Instanzen des OGB•L.

Weitere Aufgaben des Syndikats sind:

- Vertretung der OGB•L-Mitglieder in Fragen des Arbeitsrechts und der Tarifpolitik
- Koordination der Betriebspolitik
- die praktische Durchführung der Öffentlichkeitsarbeit in den Betrieben
- Beratung und Aktivierung der Betriebssektionen
- Entwicklung von Vorschlägen zur Mitgliederbetreuung in den Betrieben
- dem Nationalvorstand des OGB•L Kandidaten für alle Sozialwahlen vorzuschlagen.

Anzahl der Mitglieder in der Syndikatsleitung

33 ordentliche und stellvertretende Mitglieder
+ 2 kooptierende Mitglieder + 2 Tarifsekretäre

Name des amtierenden Präsidenten:

Marco Goelhausen

Nationale Vertretungen

Nationalvorstand:

Marco Goelhausen, Mady Reinesch-Faber, André Roeltgen, Pit Schreiner, Marianne Thomas, Emy Weyland

Exekutive:

Marco Goelhausen, André Roeltgen

Hauptaspekte der Tarifpolitik

Der OGB•L ist federführend in sämtlichen Kollektivvertragsverhandlungen im Gesundheitswesen:

1. Kollektivvertrag für die Privatangestellten und die Arbeiter des luxemburgischen Krankenhauswesens (EHL)
2. Kollektivvertrag für die Privatangestellten des Sozial- und Pflegesektors (SAS)
3. Kollektivvertrag für die Arbeiter des Sozial- und Pflegesektors (SAS)
4. Kollektivvertrag für die Privatangestellten und Arbeiter des Thermalbads Mondorf
5. Kollektivvertrag der Beschäftigten des Transfusionszentrums des Luxemburger Roten Kreuzes
6. Verhandlungen zum Kollektivvertrag der Privatangestellten der Apotheken.

Syndikatstage

Syndikatstag am 30. November 2000:

75 Vertreter + 19 Mitglieder nahmen teil.

Syndikatstag am 21. November 2002:

70 Vertreter + 24 Mitglieder nahmen teil.

Resolutionen die in der Berichtsperiode verabschiedet wurden

Stellungnahme Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L (November 2000)

Der Blindflug der Regierung muss gestoppt werden

Der Spitalplan gegen den Patienten!

Der Gesundheitsminister hatte im Rahmen des von ihm verzögerten Spitalplans einen Qualitätsschub für die medizinische Versorgung der Patienten angekündigt. Dieser Schub wird nicht stattfinden.

Das Was, Wo und Wieviel wir eigentlich wirklich an medizinischen Diensten für eine optimale und flächendeckende Versorgung der Bevölkerung benötigen, bleibt weiterhin ohne Antwort. Das Land verfügt nachweisbar nicht über eine „carte sanitaire“, die uns ausreichend Erkenntnis darüber geben würde, was wir eigentlich an medizinischen Diensten und Leistungen genug, zu wenig oder gar nicht haben.

Das Syndikat Gesundheit- und Sozialwesen des OGB•L, der führenden Organisation des Krankenhauspersonals, bringt kein Verständnis dafür auf, dass unter diesen Bedingungen, die Regierung unser Krankenhauswesen im Blindflug abbauen, rationalisieren und zentralisieren will.

Die Argumente des Gesundheitsministers sind alles andere als stichhaltig

Auch wenn es stimmt, dass die durchschnittliche Aufenthaltsdauer des Patienten im Krankenhaus infolge der medizinisch-technischen Möglichkeiten sinkt, so darf man die Warnung der Fachleute vor einem zu schnellen und unkontrollierten Bettenabbau nicht einfach in den Wind schlagen. Denn es stimmt nämlich auch, dass es eine allgemeine Zunahme der Krankenhausaktivitäten und Leistungserwartungen gibt. Und auch das vom Minister vielzitierte Argument der so genannten Tageskliniken verträgt es nicht überstrapaziert zu werden. Denn für Tageskliniken braucht man nicht nur Betten, sondern ebenfalls eine landesweit flächendeckende Struktur, welche alle Anforderungen an eine fachgerechte Versorgung im akuten Heimpflegebereich garantiert. Statt viel Zeit und Geld durch das überflüssige Moratorium in den Sand zu setzen, hätte die Regierung ja beispielsweise positive Akzente in diese Richtung setzen können.

Allgemein abzulehnen sind ebenfalls des Ministers oberflächliche und brüchige Vergleiche mit dem Ausland. Die Bedürfnisse eines modernen Gesundheitswesens kann man nicht auf vereinfachende Promille-Vergleichswerte reduzieren.

Ein Krankenhaus ist kein Hotel, sondern ein Krankenhaus

Der Patient will in erster Linie eine optimale medizinische und pflegerische Versorgung. In einem Spitalplan geht es darum, diese absolute Priorität abzusichern. Die Unterkunft und die Verpflegung sind wichtig, bleiben aber dann Nebensache, wenn das, um was es eigentlich geht, nicht eingelöst ist.

Wenn es durch diesen Spitalplan an Akutbetten fehlen wird, was wie gesagt von den Fachleuten nicht ausgeschlossen wird, drohen die Patienten u.a. zu früh nach Hause entlassen werden. Und so wie es aussieht, dürfte sich diese Situation vor allem in den Allgemeinkrankenhäusern einstellen. Auch ist heute nicht auszuschließen, dass dies zu einem Betten freimachenden Patiententourismus zwischen dem Allgemeinkrankenhaus und dem „hôpital de proximité“ führen wird, wobei dieses dann die zweite Phase der Behandlung vorzunehmen hat. Ein solches Hin- und Hertschieren der Patienten dürfte die im Zusammenhang mit dem Standort des Reha-Zentrums losgeeiste Diskussion über die Transportwege und -zeiten bei weitem übertreffen.

Ein Moratorium in Sachen Bettenabbau wäre jetzt eine kluge Entscheidung

Darüberhinaus weiß mittlerweile das ganze Land, dass der geplante Bettenabbau nicht durch die Bedürfnisse der medizinischen Versorgungslage, sondern durch politisch-lobbyistische Beweggründe gesteuert wurde, und dass das unter Gesundheitsminister Johnny Lahure ausgehandelte Gleichgewicht zwischen dem öffentlichen und dem privaten Bereich des Krankenhauswesens zusammenbricht, falls der Spitalplan in seiner jetzt vorgeschlagenen Form eingeführt wird.

Die Spitze des Skandals ist zweifellos der summierte Verlust von 114 Betten im CHL und im Escher Spital, den zum jetzigen Zeitpunkt führenden Krankenhäusern Luxemburgs. Die Abbauzahlen bei den Betten, die der Gesundheitsminister angibt, wurden übrigens so zurechtgekrümmt, dass es nach weniger Skandal aussehen soll. Bei den privaten Kliniken Bohler und Kirchberg zusammen sind es im Vergleich 24 Betten.

Ein Minister, der behauptet hat, die öffentlichen Dienstleistungen verteidigen zu wollen, diese dann abbaut und durch Umverteilung privatisiert, wird in seinem Wort nicht mehr ernstgenommen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L fordert die Regierung dazu auf, ein Moratorium des Bettenabbaus zu beschließen, bis wir endlich in Luxemburg durch eine mehrjährige wissenschaftliche Verfeinerung der „carte sanitaire“ wissen, was wir eigentlich an Dienstleistungen im Krankenhauswesen genau benötigen und was nicht.

Konfusion statt Klärung

Die wichtige Frage, welche medizinischen Dienste denn nun vom Bettenabbau betroffen sein sollen, wird übrigens nirgends beantwortet. Im Gegenteil. Bei der Beschreibung und der Definition, bei der Normierung und der betriebl-

chen Voraussetzungen für die Aktivität eines medizinischen Dienstes bzw. einer Abteilung im Krankenhausbereich bleibt der Spitalplan still, sehr diffus oder stiftet mehr Konfusion als Klärung.

Dies gilt beispielsweise auch für die vorgeschlagene Unterscheidung zwischen einem Allgemeinkrankenhaus und dem sogenannten „hôpital de proximité“. Weil sie weniger als 175 Betten haben, sollen das Düdelinger Spital, die Klinik Eich, die Klinik Wiltz und die Klinik Ste Marie in Esch nicht mehr über spezialisierte Abteilungen und Abteilungen der Intensivpflege verfügen. Die schwere und spezialisierte Akutmedizin soll demnach den Allgemeinkrankenhäusern übertragen werden. Es sei denn ein „hôpital de proximité“ fusioniert oder geht eine Konvention mit einem Allgemeinrankenhaus derselben Region ein, dann wird wieder einiges möglich.

Der Krieg der Betten ist ausgerufen!

Dieser „Fusionszwang“, gepaart mit dem massiven Bettenabbau, zwingt zwangsläufig die Allgemeinkrankenhäuser sich anderswo nach potentiellen strukturellen Kapazitätserweiterungen umzusehen. Somit hat der Gesundheitsminister dem Spitalsektor nicht nur einen verantwortungslosen und ungleichen Bettenabbau aufgezwungen, sondern ihn in eine anhaltende Logik eines noch aggressiveren Verteilungskampfes um Bettenkapazitäten gestürzt. Somit dürfte der Krieg um die Betten jetzt munter auf einem anderen Terrain fortgesetzt werden. Und in diesem Sinne ist es völlig legitim und richtig, dass das Düdelinger Spital nach der für Düdelingen negativen Entscheidung über den Standort des Reha-Zentrums seine 60 Betten zurückverlangt.

Der Gesundheitsminister wollte das sinnlose Moratorium und hat wichtige Gleichgewichte und Verhandlungskompromisse über den Haufen geworfen. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L fordert vom Minister und von der Regierung, dass sie sich bei dem, was sie über Bord geworfen haben, konsequent sind. Sie können doch keine 60 Betten in Düdelingen abbauen, wenn sie die Kompensationsentscheidung, die hinter diesem Bettenabbau steht, nicht mehr wollen.

Die Gestaltung der Notdienste muss im Spitalplan überdacht werden

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L ist darüberhinaus nicht mit der von der Regierung beabsichtigten Gestaltung der Not- und Rettungsdienste im Spitalbereich einverstanden. Indem sogar in Allgemeinrankenhäusern wie der Zithaklinik oder dem HPMA Niederkom der Notdienst ausschließlich auf den Tag beschränkt werden soll, ist man im Begriff zu vergessen, dass Krankenhäuser unbedingt performante 24/24-Stunden-Notdienstkapazitäten für ihre eigenen hospitalisierten Patienten benötigen, um deren Sicherheit zu gewährleisten.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L bedauert ebenfalls, dass der Gesundheitsminister nicht von der verlorenen Zeit profitiert hat, um eine flächendeckende Verbesserung beim externen Rettungs- und Notdienst einzuleiten.

Der OGB•L fordert die Beschäftigungsgarantie für die 6.000 Arbeiter und Beamten des Spitalwesens

6.000 Arbeiter und Beamte sind im Spitalwesen beschäftigt. Vor Monaten hat der Gesundheitsminister dem OGB•L in einer Unterredung feierlich erklärt, dass es zu keinen Entlassungen im Krankenhausbereich kommen wird. War dies auch eine dieser vielen Erklärungen, denen man aufgrund dessen was jetzt passiert ist, nicht mehr allzu viel Glauben schenken darf?

Aus diesem Grund verlangt der OGB•L, dass für das Personal jetzt eine allgemeine Beschäftigungsgarantie eingeführt wird.

Ohne die 6.000 Beschäftigten geht im Spitalwesen nichts. Und die vertragen es nicht, wenn sie zum Spielball politischer Entscheidungen werden, welche sie nicht mehr nachvollziehen können.

Stellungnahme des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L anlässlich seiner Pressekonferenz vom 4. April 2001

Gesundheitspolitik ohne Konzept

Die Gesundheitspolitik eines Landes muss sich in einem Konzept niederschreiben, welches allen Aspekten der Gesundheit der Bevölkerung Rechnung trägt, von der Erhaltung über die Behandlung bis zur Sterbebegleitung.

Ein wichtiger Bestandteil dieser gesamtgesundheitspolitischen Ausrichtung stellt die Krankenhausplanung dar.

Der sogenannte Spitalplan muss ein ihm eigenes Konzept beinhalten, welches den realen Bedürfnissen des Landes entspricht. Das aktuelle „Projet de règlement grand-ducal“ wirft diesbezüglich aber grundsätzlich Fragen auf: Der Gesundheitsminister behauptet der „plan hospitalier“ fuße auf den Erkenntnissen der von ihm eingeführten „carte sanitaire“.

Die „carte sanitaire“ ist eine jährliche Bestandsaufnahme der Aktivitäten aller Krankenhäuser. Es versteckt sich aber ein viel komplizierteres Unterfangen dahinter als ihre simple Bezeichnung es je vermuten lassen könnte.

Mehrere Hundert mögliche Krankheitsbilder gestalten die Darstellung der Aktivitäten äußerst schwierig.

Die Fragestellungen sind oberflächlich und lassen deshalb sehr viel Spielraum zur Interpretation zu. Es mangelt an den notwendigen Ausführungen, die den selben Sprachgebrauch bei Beantwortung der Fragen ermöglichen. Infolgedessen sind die Angaben ungenau und vor allem nicht einfach miteinander zu vergleichen was die einzelnen Krankenhäuser anbelangt.

Die erste Version der „carte sanitaire“ betrifft die Aktivitäten des Jahres 1998. Sie musste unter großem Zeitdruck seitens des Gesundheitsministers, Ende 1999, innerhalb von 6 Wochen von den Krankenhäusern erstellt werden. Diese übers Knie gebrochene Nacht- und Nebelaktion stellt das wackelige Grundgerüst für Carlo Wagners Sichtweise in Sachen Krankenhausplanung der Zukunft in Luxemburg

dar! Nur eine klar definierte und ausgefeilte Bestandsaufnahme über mehrere Jahre hinweg, kann die Ausgangsbasis darstellen, um zu bestimmen welche medizinische Dienste, wo und in welchem Maße überhaupt, für eine optimale und flächendeckende Versorgung der Bevölkerung in diesem Lande benötigt werden.

Diese „analyse des besoins“ fehlt logischerweise gänzlich, da wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht über ausreichende Erkenntnisse mittels der „carte sanitaire“ verfügen. Haben wir sichergestellt, dass das Angebot in den einzelnen medizinischen Fachrichtungen den realen Bedürfnissen des Landes entspricht? Die Antwort entfällt. Deshalb sind die tiefgreifenden Entscheidungen der Regierung in diesem Spitalplan für uns als Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L unverständlich und nicht nachvollziehbar. Unter den gegebenen Umständen müssen wir feststellen, dass in unserem Krankenhauswesen ohne ersichtlichen Grund abgebaut, rationalisiert und zentralisiert wird. Wir fordern den Gesundheitsminister auf, diesen Blindflug sofort zu stoppen und eine Kurskorrektur vorzunehmen.

Gesundheitsminister = Prophet?

Der Minister behauptet, dass eine erste Reduktion der Akutbetten auf 5 pro tausend Einwohner, gefolgt von einer zweiten Reduktion auf einen bis jetzt noch nicht (offiziell) definierten Promillesatz angebracht ist. Eine stichhaltige Rechtfertigung dieser Maßnahme ist er uns bis zum heutigen Tage allerdings noch schuldig.

Die restliche Zahl an Akutbetten reiche um „den Bedürfnissen der Bevölkerung“ gerecht zu werden, prophezeit der Minister des Weiteren. Wahrlich eine mutige Behauptung, sagen wir als Personalvertreter des Gesundheitswesens, zumal uns ein Bevölkerungszuwachs von immerhin einem Drittel der heutigen Population in Aussicht gestellt wird!

Auch wenn es stimmt, dass die durchschnittliche Aufenthaltsdauer des Patienten im Krankenhaus infolge der medizinisch-technischen Möglichkeiten sinkt, so darf man die Warnung der Fachleute vor einem zu schnellen und unkontrollierten Abbau nicht in den Wind schlagen.

Auch das vielzitierte Argument der sogenannten Tageskliniken verträgt es momentan nicht überstrapaziert zu werden in unserem Land.

Horrorvision – Akutkrankenhäuser ohne Intensivstation!

Oberstes Gebot des Spitalplans: Abbau der Akutbetten um jeden Preis.

Um das Vorhaben umzusetzen sind zwei Wege vorgezeichnet:

Der erste Weg der Reduktion besteht aus einem Bettenabbau in allen Krankenhäusern. Nach dessen Vollstreckung soll sich der Bestand der Akutbetten bei 5 pro tausend Einwohner einpendeln.

Der zweite Weg der Reduktion der Akutbetten ist weniger offensichtlich, aber umso schlimmer vom Grundgedanken her: der Krankenhausaabbau.

Nach dem Motto: „Willst du nicht mein Bruder sein, so hau ich dir den Schädel ein“, haben die so genannten „hôpitaux de proximité“, (das sind die Krankenhäuser mit weniger als 175 Betten in Dödelingen, Eich, Esch (Ste-Marie) und Wiltz) die Wahl sich an ein „hôpital général“ derselben Region anzubinden oder eigenständig zu bleiben.

Bindet sich ein „hôpital de proximité“ an einen grossen Bruder, hat es rein theoretisch eine minimale Möglichkeit, mittels einem so genannten „service spécialisé“ über eine Intensivstation zu verfügen, allerdings in dem Fall nur für Patienten dieser Fachrichtung. Was auch immer dieser hochtrabende Begriff „service spécialisé“ in der Praxis bedeuten mag, unter den gegebenen Umständen dürfte eine solche Abteilung wohl eher die Ausnahme in den „hôpitaux de proximité“ sein.

Im Klartext heisst das, dass in den vorgenannten Krankenhäusern mittelfristig keine normale Intensivstation mehr zur Verfügung steht und somit der vitalste Bereich ganz einfach herausgetrennt wird.

Das bedeutet für die Patienten, welche in einem solchen Krankenhaus die Basisdienste der Akutmedizin in Anspruch nehmen wollen, dass es die Sicherheitsvorkehrungen für einen akuten Notfall dort einfach nicht mehr gibt. Ob bei minimalen oder größeren chirurgischen Eingriffen oder bei internistischen Untersuchungs- und Behandlungsmethoden, das Risiko, dass eine plötzliche Notfallsituation entsteht, ist permanent gegeben. Es ist ebenfalls eine Tatsache, dass sich der Zustand von Patienten, welche mit leichten Beschwerden hospitalisiert sind, von einem Moment zum anderen so dramatisch verändern kann, dass der sofortige Einsatz von hochqualifiziertem Personal notwendig wird und eine adequate Infrastruktur zur Verfügung stehen muss.

Oder stellt sich der Minister etwa vor, dass in dem Fall das Krankenhaus den SAMU in sein Haus rufen muss ... falls dieser nicht zufällig auf einem anderen Einsatz ist? Jedenfalls ist es auch für das Personal in den Gesundheitsberufen unvorstellbar, in einem Spital arbeiten zu müssen mit dem ständigen Risiko bei einem internen Notfall nicht schnellstens auf eine adequate Struktur zurückgreifen zu können. Das käme einem Seiltänzer gleich, der ohne Netz und doppelten Boden arbeiten müsste.

Sterbehilfe für Krankenhäuser – muss das sein?

Es ist der erklärte politische Wille der Regierung, die Intensivstationen in den „hôpitaux de proximité“ abzuschaffen und den Häusern auf diese Weise den Hahn zuzudrehen. Eine logische Konsequenz wird sein, dass immer weniger Patienten, ihrer Sicherheit wegen, in diesen Krankenhäusern behandelt werden möchten. Somit ist es eine Frage der Zeit, wann diese Häuser das Handtuch als Akutkrankenhäuser werfen müssen.

Das sind also die Betten, die auch schon zum heutigen Zeitpunkt als abzubauende Akutbetten vorprogrammiert sind. Somit wäre des Ministers sehnlichster Wunsch erfüllt, nämlich die 4-Promille-Grenze zu erreichen, wohlverstanden.

den bei 460.000 Einwohnern, bei 700.000 Einwohnern bleiben noch etwa 2,8 Akutbetten pro Tausend!

Versorgungsengpässe sind vorprogrammiert

Die Patienten werden logischerweise in die 6 „hôpitaux généraux“ (St-Louis, CHL, François-Elisabeth, Zitha, HVEA, HPMA) strömen, obschon diese jetzt schon oft überfüllt und somit überfordert sind.

Risiken was die Sicherheit des Patienten anbelangt werden sich häufen. Die Patienten laufen Gefahr zu früh nach Hause entlassen zu werden. Für die Mitarbeiter der Akutkrankenhäuser bedeutet dies in Zukunft noch mehr Hetze und Stress, was sich nicht förderlich auf die Qualität der Dienstleistungen auswirken wird.

Eine andere negative Konsequenz werden längere Wartelisten sein. Besser bemittelte Patienten werden sich ihre Vorteile erkaufen, womit wir bei der Zweiklassenmedizin angelangt sind.

Überdenken der Gestaltung der Notdienste

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L ist darüberhinaus nicht mit der von der Regierung beabsichtigten Gestaltung der Not- und Rettungsdienste einverstanden.

Indem sogar in den „hôpitaux généraux“ wie der Zithaklinik oder dem HPMA in Niederkorn der Notdienst ausschließlich auf den Tag beschränkt werden soll, ist man im Begriff zu vergessen, dass Spitäler unbedingt performante 24/24 Stunden-Notdienstkapazitäten für ihre eigenen hospitalisierten Patienten benötigen, um deren Sicherheit zu gewährleisten.

Wir sind ebenfalls der Meinung, dass es höchste Zeit wird über eine flächendeckende Absicherung beim externen Rettungs- und Notdienst nachzudenken, denn die Chancen als Notfall effiziente Hilfe zu erhalten sind je nach Zeitpunkt und Region recht unterschiedlich.

„Ras le bol“ beim Personal des Gesundheitswesens

Das Personal des Gesundheitswesens und seine gesetzliche gewählten Vertreter, welche bis dato nachweislich abgewiesen wurden, fordern den Gesundheitsminister auf, zugunsten eines realistischen und sinnvollen gesundheitspolitischen Gesamtkonzepts auf seine Rationalisierungspläne zu verzichten.

Die Ausrichtung des Spitalplans darf nicht ausschließlich wirtschaftlichen Kriterien unterliegen, sondern muss sich vordergründig an qualitativen Aspekten orientieren.

Deshalb fordert das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L

- Das „Projet de plan hospitalier“ in der vorliegenden Form zu stoppen.
- Ein Moratorium mit sofortiger Wirkung auf den Akutbettenabbau.
- Allen Akutkrankenhäusern, also auch den „hôpitaux de proximité“ aus Düdelingen, Eich, Esch (Ste-Marie) und

Wiltz, die Aufrechterhaltung einer Intensivstation zu garantieren.

- Die Verfeinerung der „carte sanitaire“, zwecks Erstellung einer Bedarfsanalyse (analyse des besoins) als Basis für eine transparente Krankenhausplanung.
- Eine flächendeckende Absicherung des Rettungs- und Notdienstes auf dem gesamten Territorium unseres Landes.

5. Juli 2001: Stellungnahme in Zusammenhang mit der Reform der Ausbildung der Krankenberufler

Gegen die ministeriellen Vorschläge im Zusammenhang mit der Reform der Ausbildung des Krankenpflegers und seiner Spezialisierungen

Wir unterstützen die erklärte politische Absicht das globale Ausbildungsvolumen gemäß den europäischen Vorgaben und den erkannten Bedürfnissen der Berufsausübung anzupassen.

Demgegenüber lehnen wir aber grundsätzlich den ministeriellen Versuch ab, der anstelle einer allgemeinen Verlängerung der Ausbildung, die aktuelle 3-jährige Ausbildung mit zusätzlichen 1.000 Stunden (!) überbelasten will.

Diese politische Absicht verletzt nicht nur das aktuelle Statut der Schüler, sondern setzt die zukünftigen Schüler einer unzumutbaren schulischen Intensität aus. Ein solches Vorhaben ist qualitätsfeindlich und stört empfindlich die Förderung der Attraktivität der Ausbildung des Krankenpflegers. Darüberhinaus steigt das mittelfristige Risiko des Krankenpflegemangels bzw. -notstands im Gesundheitswesen.

Auch teilen wir nicht die Absichten der Ministerien in Bezug auf die Ausbildung der Spezialisierungen des Krankenpflegers. Wir widersetzen uns dem Vorhaben, die Spezialisierungen beruflich noch weiter einseitig einzuengen und ihre Diplome beruflich abzuwerten (Hebamme, Krankenpfleger in Anästhesie und Reanimation ...).

Auch verlangen wir von der Politik, dass sie endlich die Ausbildung des Krankenpflegers und die seiner Spezialisierungen als vollwertige Studien anerkennt und wir fordern aus diesem Grund, dass sie von ihrem Vorhaben einer Wiedereinführung der so genannten Schülerentschädigungen absieht.

Wir fordern:

- a) Eine Reform, die gemäß den festgestellten Notwendigkeiten die allgemeine Dauer der Ausbildung verlängert.
- b) Ein Ausbildungskonzept für die Spezialisierungen des Krankenpflegers, das eine zusätzliche berufliche Verengung und eine Abwertung der diesbezüglichen Diplome ausschließt.
- c) Die allgemeine und gerechte Anerkennung der Ausbildungen aller betroffenen Gesundheitsberufe.

Die Probleme (Umstrukturierungen, Aushandlung von Sozialplänen, Kollektivverträge im Schlichtungsverfahren, Konflikt, Streiks usw.)

Kollektivvertrag/EHL

Putsch gegen die Ergebnisse von November 2002

Nach neunmonatigen Verhandlungen deutet im November 2002 alles auf einen schnellen Abschluss der Kollektivverhandlungen im Krankenhaussektor hin.

Für eine endgültige Einigung bei der nächsten Verhandlungsrunde (am 27. Januar 2003) sprechen die wesentlichen Fortschritte in den Bereichen Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer, unbefristete Teilzeitarbeit und unbezahlter Urlaub sowie die Fortschritte bei den Verhandlungen über die Anpassung der Löhne.

Paukenschlag am 16. Januar 2003: Die von internen Machtkämpfen gebeutelte Arbeitgeberorganisation EHL stellt das Verhandlungsergebnis in Frage und widerruft ihre vorherigen Zusagen.

Der OGB•L lädt die Personalvertreter zu einem Krisentreffen der Tarifkommission (am 12. Februar 2003) ein. Dort soll über die drohende erneute Verschlechterung der sozialen Beziehungen im Luxemburger Krankenhaussektor gesprochen werden.

Der OGB•L beginnt die Mobilisierung der Beschäftigten, die am 3. April zur Tat schreiten. Mit einer Demonstration vor ihrem Arbeitsort bringen die Beschäftigten des Krankenhauses von Esch/Alzette (HVEA) gegenüber der EHL zum Ausdruck, dass sie den Sozialkonflikt nicht scheuen werden, wenn die EHL nicht an den Verhandlungstisch zurückkehrt, um die Krise zu beenden. In den darauf folgenden Wochen schließen sich immer mehr Beschäftigte anderer Krankenhäuser der wachsenden Protestbewegung an.

Bei der Verhandlungsrunde vom 25. April 2003 kommt es zur Aussetzung der Verhandlungen. In einer Pressemitteilung stellt der OGB•L fest: „Die Gespräche vom vergangenen Donnerstag sind bei weitem das schwärzeste Kapitel der langen Geschichte der Kollektivverhandlungen im Krankenhaussektor. Was geht in der Arbeitgeberorganisation, der Entente des Hôpitaux Luxembourgeois vor sich? (...) In nicht hinnehmbarer Missachtung ihrer eigenen Kollektivvertragstradition sowie der Grundsätze und Grundfesten der Kollektivverhandlungen (...) und mit einer einfältigen, der Schwere der Lage, dem Verhandlungsgegenstand und der aktuellen Verhandlungskrise in keiner Weise gerecht werdenden Herangehensweise haben die neu ernannten Verhandlungsführer aufseiten der EHL am vergangenen Donnerstag einen weiteren Schritt in Richtung der Verwerfung der sozialen Beziehungen im Krankenhaussektor gemacht.“

Am 15. Mai 2003 findet ein nationaler Aktionstag mit Protestkundgebungen der Beschäftigten statt. Den Höhepunkt der Veranstaltung bildet eine Menschenkette aus 500 Demonstranten vom HVEA bis zur Clinique Ste-Marie.

Scheitern der Verhandlungen

Bei der Generalversammlung der EHL am 20. Mai 2003 lehnt die Mehrheit der Krankenhäuser die Verhandlungsergebnisse vom November 2002 ab.

Eingenommen wird diese negative Haltung insbesondere von den Leitungen des CHL, des Hôpital Kirchberg, des HVEA und des CHNP, während das Hôpital St-Louis, die Clinique Ste-Thérèse und das HPMA nach wie vor den Abschluss eines Vertrags auf Grundlage der Ergebnisse von November befürworten.

Ende Mai stellen beide Seiten das Scheitern der Kollektivverhandlungen fest und beantragen die Einleitung des Schlichtungsverfahrens.

Der OGB•L ruft zum sozialen Widerstand gegen die EHL auf

„Es muss unabhängig von den internen Querelen der EHL und trotz der unter Missachtung der Tarifautonomie erfolgenden Einmischung des Ministeriums für Gesundheit und soziale Sicherheit zu einer Aufwertung der Arbeit und Berufe im Gesundheitssektor kommen. (...) Wie 1995 steht heute eine Auseinandersetzung zwischen den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten und der EHL an. (...) Der nächste Schritt wäre möglicherweise eine allgemeine Protestkundgebung (im Herbst?).“

Angriff auf Artikel 27 und Verletzung der Tarifautonomie

Im August 2003 nutzt der Präsident der Krankenkassenunion und Vertreter des Ministers für soziale Sicherheit die zögerliche Haltung und den Rückzug der EHL, um innerhalb der Krankenkassenunion eine negative Interpretation von Artikel 27 (Gleichgewicht zwischen dem EHL-Kollektivvertrag und dem öffentlichen Dienst) durchzusetzen. Er stützt sich dabei auf seine eigene Stimme und die der Luxemburger Arbeitgeber und übergeht die Position der Gewerkschaftsvertreter.

Der OGB•L kommentiert diese unnötige Verschärfung des Konflikts mit folgenden Worten: „(...) im August dieses Jahres verletzte der Minister erneut unbeschwert die Tarifautonomie der Beschäftigten im Krankenhaussektor. Fortan soll unter anderem das Finanzdefizit der Krankenkassen – für das der Minister selbst verantwortlich ist, da er dem Druck der liberalistischen Ärztelobby nachgegeben hat – auf Kosten der Beschäftigten im Krankenhaussektor ausgeglichen werden.“

Am 1. Oktober 2003 weist der OGB•L die Analyse des Präsidenten der Krankenkassenunion schriftlich zurück.

Anstatt selbst Stellung zu beziehen, verschanzt sich die EHL hinter der Position des Präsidenten der Krankenkassenunion.

Blockadehaltung der EHL beim Schlichtungsverfahren: Ankündigung der landesweiten Demonstration

Ende Oktober 2003 beginnt das Schlichtungsverfahren. Am 12. Dezember 2003 zieht der OGB•L eine schlechte Zwischenbilanz. Die Tarifkommission des OGB•L lehnt Verhandlungen unter Missachtung der den Beschäftigten zustehenden Löhne strikt ab. „Nur Fortschritte bei zentralen Verhandlungspunkten können gewisse Zugeständnisse hinsichtlich der rückwirkenden Zahlung der Löhne ermöglichen.“

Die Tarifkommission beauftragt die Verhandlungsdelegation, „die Beschäftigten im Krankenhaussektor zu einer landesweiten Demonstration aufzurufen, wenn im Rahmen des kommenden Schlichtungsversuchs keine echten Fortschritte erzielt werden.“

Am 9. Januar 2004 hält die EHL an ihrer Blockadehaltung fest. Durch die Verschiebung der Lohnanpassung werden den Beschäftigten die ihnen zustehenden Erhöhungen vorenthalten. Außerdem verweigert die EHL nach wie vor Verhandlungen über Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer. Die Antwort der Gewerkschaften: Mobilisierung der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine landesweite Demonstration am 5. Februar 2004.

Der Schlichtungsvorschlag

Am 21. Januar 2004 einigt sich der Schlichter auf einen gemeinsamen Schlichtungsvorschlag: rückwirkende Erhöhung um 1,6 % für 2003, Anpassung der Löhne um + 4,88 % ab dem 1.1.2004, neues Modell zur Gewährleistung des Gleichgewichts zwischen dem öffentlichen Dienst und dem EHL-Kollektivvertrag beim nächsten Kollektivvertrag sowie Umsetzung der zentralen Punkte „über die sich die Kollektivvertragsparteien geeinigt haben“. Kurz: Ablehnung von Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer.

Am 28. Januar 2004 begrüßt die Tarifkommission des OGB•L den Vorschlag des Schlichters, ein neues Verfahren für den seit dem Tarifkonflikt von 1995 geltenden Grundsatz einzuleiten, der parallele Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Löhne im Krankenhaussektor und im öffentlichen Dienst vorsieht.

Doch die wenigstens beschränkten Einkommensverluste durch die rückwirkenden Erhöhungen, die Blockade der EHL bei der Frage der Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer sowie das Ausbleiben konstruktiver Initiativen vonseiten der EHL bei den Verhandlungen stoßen bei den Personalvertretern des OGB•L auf Widerstand. Diese beschließen die Protestkundgebung am 5. Februar 2004 mit dem Motto „Für eine fortschrittliche Kollektivvertrags- und Personalpolitik im EHL-Sektor. Für die Wiederaufnahme des sozialen Dialogs.“

Der 5. Februar 2004

Die größte Demonstration der Beschäftigten des Gesundheitssektors ist gleichzeitig eine der imposantesten Protestkundgebungen, die jemals von einem einzigen Sektor veranstaltet wurden: In Esch/Alzette nehmen 2.000 Beschäftigte aller EHL-Einrichtungen an der Demonstration teil.

Vom 6. bis 13. Februar sind die OGB•L-Mitglieder des EHL-Sektors aufgerufen, über den Schlichtungsvorschlag und die Einleitung des Streikverfahrens (per Referendum) abzustimmen.

Wende am Verhandlungstisch

Nach der Demonstration der Beschäftigten werden die Verhandlungen wieder aufgenommen. Am 10. Februar 2004 wird ein Verhandlungsergebnis erzielt, das für die Zeit ab 2006 Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer ab 50 vorsieht. Im Übrigen entspricht das Gesamtergebnis weitgehend den Verhandlungsergebnissen und dem Lohnkompromiss von November 2002.

Am 13. Februar 2004 stimmen auch die Personalvertreter des OGB•L in der Tarifkommission dem Ergebnis der Kollektivverhandlungen nach dem Schlichtungsvorschlag zu. Zuvor haben sich bereits 52 % der OGB•L-Mitglieder per Referendum gegen den Schlichtungsvorschlag und für die Aufnahme des Sozialkonflikts ausgesprochen.

Der neue Kollektivvertrag wird am 23. März 2004 unterzeichnet.

Die Ergebnisse

Einmalige Prämie: Jeder Arbeitnehmer, der zwischen dem 1.1.2003 und dem 31.12.2003 in einer Einrichtung der EHL beschäftigt war, hat Anspruch auf eine einmalige Prämie in Höhe von 1,6 % seiner persönlichen Bruttovergütung in 2003 im EHL-Sektor.

Anpassung des Indexpunktwerts: am 1.1.2004 Erhöhung um 4,88 %.

Unbezahlter Urlaub ohne besonderen Grund: Arbeitnehmer, die über eine gewisse ununterbrochene Unternehmenszugehörigkeit bei einem einzigen Arbeitgeber verfügen, haben einmaligen Anspruch auf einjährigen unbezahlten Urlaub. Nach Ende des unbezahlten Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereingliederung in das Unternehmen zu den zuvor erworbenen Vertragsbedingungen sowie unter Wahrung des Beschäftigungsgrads und der beruflichen Qualifikation bzw. der jeweiligen Verantwortungsposition in der Hierarchie, die in seinem Arbeitsvertrag festgehalten sind. Nach Ablauf einer Stagezeit von fünf Jahren bei einem einzigen Arbeitgeber, die am Datum des Endes des letzten unbezahlten Urlaubs beginnen, hat der Arbeitnehmer erneut Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Teilzeitarbeitsvertrag: Arbeitnehmer, die über eine ununterbrochene Unternehmenszugehörigkeit von fünf Jahren bei einem einzigen Arbeitgeber verfügen, haben Anspruch auf einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag. Die berufliche Qualifikation und alle zuvor erworbenen Vertragsbedingungen des Arbeitnehmers, die in seinem Arbeitsvertrag festgehalten sind, bleiben gewahrt. Beantragt der Arbeitnehmer anschließend wieder einen Vollzeitarbeitsvertrag oder einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Beschäftigungsgrad, so wird sein Antrag bei Neueinstellungen bevorzugt behandelt.

Unbezahlter Urlaub für Teilzeitarbeit: Arbeitnehmer, die über eine ununterbrochene Unternehmenszugehörigkeit von fünf Jahren bei einem einzigen Arbeitgeber verfügen, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub für Teilzeitarbeit. Der Teilzeiterurlaub wird ohne Aufteilung für ein ganzes Jahr gewährt. Die berufliche Qualifikation und alle zuvor erworbenen Vertragsbedingungen des Arbeitnehmers, die in seinem Arbeitsvertrag festgehalten sind, bleiben gewahrt. Nach Ablauf einer Unternehmenszugehörigkeit von fünf Jahren bei einem einzigen Arbeitgeber, die am Datum des Endes des letzten unbezahlten Teilzeiterurlaubs beginnen, hat der Arbeitnehmer erneut Anspruch auf unbezahlten Teilzeiterurlaub.

Verkürzung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer ab 50: Im Hinblick auf die Einführung eines Arbeitszeitverkürzungssystems für Arbeitnehmer ab 50 Jahren in den Kollektivvertrag ab dem 1. Januar 2006, vereinbarten die Vertragsparteien, spätestens bis zum 31. Dezember 2005 im paritätischen Ausschuss die Bestimmungen und Methodologie festzulegen (finanzielle Ausgewogenheit, Effizienz der Dienstverwaltung, Anspruchskriterien).

Bewertungskriterien: Einführung einer vom paritätischen Ausschuss ausgearbeiteten allgemeinen Regelung, die u. a. die Verwendung standardisierter oder anderweitiger Bewertungssysteme und -instrumente ausschließt, die eine individuelle Einstufung des Arbeitnehmers im Vergleich zu einer theoretischen oder realen Gruppe von Personen oder im Vergleich zu einem vordefinierten Bewertungskriterium vorsieht oder ermöglicht.

Aufwertung der Berufe: Die Sozialpartner haben die Schaffung einer paritätischen Plattform mit der Bezeichnung „Aufwertung der Berufe“ vereinbart. Ihre Aufgabe ist es, diesbezüglich eine gemeinsame Strategie festzulegen und gemeinsam die Maßnahmen und Initiativen durchzuführen, die zur Anpassung der Berufe ihres Erachtens bei der Regierung und anderen Institutionen vorgenommen werden müssen.

Der Versuch der EHL, das Gleichgewicht zwischen dem Kollektivvertrag und dem öffentlichen Dienst in Luxemburg unter Wegfall der entsprechenden rückwirkenden Erhöhungen um ein Jahr zu verschieben, ist gescheitert. Der OGB•L hat den Artikel 27, der am Ende des Sozialkonfliktes 1995 eingeführt wurde, erfolgreich verteidigt.

So sieht der neue Kollektivvertrag nur eine Änderung des Verfahrens zur Einhaltung der parallelen Entwicklung von öffentlichem Dienst und Kollektivvertrag vor. Die „rückwirkenden Erhöhungen“ bleiben unverändert erhalten. Außerdem wird das neue Verfahren besser an das jährliche Entscheidungsverfahren über den Haushalt der Krankenkassenunion (UCM) angepasst. Das neue Modell tritt am 1.1.2005 in Kraft und kommt bei den künftigen Kollektivverträgen zur Anwendung.

Laufzeit des Kollektivvertrags: 1. Februar 2002-31. Dezember 2005

Kollektivvertrag/SAS

Abschluss der Kollektivverträge im Sozial- und Pflege-sektor im Jahr 1999. Zahlreiche Beschäftigte im Sozial- und Pflegesektor kommen zum ersten Mal in den Genuss eines Kollektivvertrags.

Die Verhandlungen über den zweiten Kollektivvertrag für den Sozial- und Pflegesektor wurden am 26. Januar 2001 ausgesetzt, da die Arbeitgeber die von der Gewerkschaftsseite vorgelegten Kompromissvorschläge ablehnten.

Bei Zusammenkünften zur Befragung der Beschäftigten vom 28. März bis zum 5. April 2001 lehnten 97,2 % der Wähler den letzten Vorschlag der Arbeitgeber in geheimer Wahl ab.

Nach der allgemeinen Mobilisierung der Beschäftigten, der Einrichtung von 111 Streikposten und einer Demonstration in den Straßen von Esch/Alzette, willigten die Arbeitgeber in die Gewerkschaftsvorschläge ein, die den Arbeitern und Angestellten zahlreiche Verbesserungen im Bereich der Lohn- und Arbeitsbedingungen des Sektors gewährleisten.

Kollektivverhandlungen – Apotheken

Am 8. Januar 2003 unterzeichneten das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB•L und das „Syndicat Luxembourgeois des Pharmaciens sans Officine“ (federführend für angestellte Apotheker) ein Synergie-Abkommen. Das „Syndicat Luxembourgeois des Pharmaciens sans Officine“ tritt seine Handlungs- und Entscheidungsbefugnisse im Bereich der Sozial- und Tarifpolitik für die Dauer von mindestens fünf Jahren an den OGB•L ab.

Am 11. Juni 2003 kündigte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB_L den Kollektivvertrag der Privatangestellten der Apotheken. Während unsere Tarifkommission die Verhandlungen gewissenhaft vorbereitet hatte, war das „Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois“, das die Arbeitgeber (Apothekenbesitzer) vertritt, bestrebt, die Verhandlungen zu verzögern. Daraufhin sah sich unser Syndikat gezwungen, die Beschäftigten des Sektors im Hinblick auf Gewerkschaftsaktionen im Jahr 2004 zu mobilisieren.

Schulungen

- Am 12. und 13. Juni 2001 fand im CNFPC eine erste Schulung zu den Themen „Berufsbildung für Arbeitnehmer“ und „Maßnahmen zur Förderung der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen“ statt.
- Am 26. September 2002 fand in der „Maison du Peuple“ eine zweite Schulung über „Haushaltsplanung in Luxemburger Krankenhäusern und Finanzierung der Beschäftigten in Krankenhäusern“ statt.

Sozialwahlen

563 Kandidaten gewählt:	
ordentliche Vertreter EHL:	156
ordentliche Vertreter SAS:	78
sonstige ordentliche Vertreter:	11
Zwischensumme:	245
Stellvertreter EHL:	144
Stellvertreter SAS:	69
sonstige Stellvertreter:	10
Zwischensumme:	223
Gesamtsumme:	468

Kandidaten für die Sozialwahlen 2003

Kandidaten insgesamt	
Frauen	375
Männer	188
Total	563

EHL	
Frauen	225
Männer	127
Total	352

SAS	
Frauen	136
Männer	43
Total	179

Laboratorien/Andere	
Frauen	8
Männer	4
Total	12

Domaine Thermal	
Frauen	6
Männer	14
Total	20

Effektive Personalvertreter und Ersatzpersonalvertreter bei den Sozialwahlen 2003

Personalvertreter ganzer Sektor	
Effektive gewählte Personalvertreter	
Frauen	138
Männer	107
Total	245
Ersatzpersonalvertreter	
Frauen	165
Männer	58
Total	223

EHL	
Effektive gewählte Personalvertreter	
Frauen	81
Männer	75
Total	156
EHL-Ersatzpersonalvertreter	
Frauen	105
Männer	39
Total	144

SAS	
Effektive gewählte Personalvertreter	
Frauen	55
Männer	23
Total	78
SAS-Ersatzpersonalvertreter	
Frauen	55
Männer	14
Total	69

Andere	
Effektive gewählte Personalvertreter	
Frauen	2
Männer	9
Total	11
Andere Ersatzpersonalvertreter	
Frauen	5
Männer	5
Total	10

6.9. Syndikat Dienstleistungen und Energie

Zentralsekretäre:

Jenal Léon (seit 1997)
Jung Joël (seit 2002)

Mitglieder der derzeitigen Syndikatsleitung

Liste der Mitglieder

Name und Vorname	Unternehmen	Status
Schaminé Nic	Luxplan	Präsident
Nickels Alain	W.S.A.	1. Vizepräsident
Gilbertz André	Gegedel	2. Vizepräsident
Breithoff Daniel	Group 4 Falck	Sekretär
Birtz Paul	Luxfuel	Ordntl. Mitglied
Braun Marcel	Cegedel	Ordntl. Mitglied
Drulang Aurélie	Luxplan	Ordntl. Mitglied
Emeringer Norbert	Delphi	Ordntl. Mitglied
Hipp Gérard	Sudgaz	Ordntl. Mitglied
Jans Francis	S.E.O.	Ordntl. Mitglied
Reiter René	Cegedel	Ordntl. Mitglied
Stoffel Nico	SNCT	Ordntl. Mitglied
Weis Albert	Delphi	Ordntl. Mitglied
Wiscour Jean-Claude	Gen.Technics	
	Otis	Ordntl. Mitglied
Schu Gisela	Transcom	Stellvertreterin

Liste der Mandatsträger

Name und Vorname	Unternehmen	Mitglied
<i>Exekutive des OGB•L</i>		
Schaminé Nic	LUXPLAN	Ordntl. Mitglied
<i>Nationalvorstand des OGB•L</i>		
Schaminé Nic	LUXPLAN	Ordntl. Mitglied
Gilbertz André	CEGEDEL	Ordntl. Mitglied
Hipp Gérard	Sudgaz	Ordntl. Mitglied
Emeringer Norbert	Delphi	Ordntl. Mitglied
Weis Albert	Delphi	Stellvertreter
<i>Privatbeamtenabteilung des OGB•L</i>		
Weis Albert	Delphi	Ordntl. Mitglied

Syndikatstage

Am 24. September 1999 fand im Casino Syndical in Bonneweg ein Syndikatstag statt (40 Teilnehmer). Der wichtigste Redner an diesem Tag war Jean-Claude Reding (Geschäftsführender Vorstand des OGB•L). Er sprach über den „Nationalen Aktionsplan“.

Der letzte Syndikatstag fand am 25. September 2003 im Casino Syndical in Bonneweg statt (80 Teilnehmer). Der Hauptredner an diesem Tag war Claude Turmes, Europaabgeordneter, der über die Liberalisierung der Energiemärkte sprach.

Verwaltungsarbeit und Organisation der Syndikatsleitung

Ab Januar 2002 wurde der Sekretär Joël Jung zum zusätzlichen Zentralsekretär des Syndikats berufen.

Im März 2004 wurde Joël Jung zum Nachfolger von Albert Hirtz im Bereich „Mitgliederbetreuung“ ernannt.

Léon Jenal nimmt weiterhin die Funktion des Zentralsekretärs des Syndikats Dienstleistungen und Energie wahr.

Unternehmenssektionen

CEGEDEL, W.S.A.

Derzeit vom Syndikat Dienstleistungen und Energie (über Mitglieder und Delegierte) abgedeckte Sektoren:

Erzeugung von und Versorgung mit Strom, Gas und Fernwärme:

- Stromerzeugung
- Stromversorgung
- Eigenerzeugung von Strom
- Erzeugung von und Versorgung mit Heizgas
- Erzeugung von und Versorgung mit Fernwärme

Telekommunikation:

- Sonstige Postaktivitäten
- Kabelfernsehtz
- Sonstige Telekommunikationsaktivitäten

Immobilienbranche:

- Immobilienverkauf
- Immobilienhändler
- Immobilienagenturen
- Immobilienverwaltung

Direktvermietung:

- Autovermietung
- Vermietung anderer Transportmittel für den Boden-, Wasser- und Lufttransport
- Vermietung von Maschinen und Bauausrüstung
- Vermietung von Büromaschinen und Informatikausrüstung
- Vermietung von Maschinen und verschiedentlicher Ausrüstung
- Vermietung von Kleidung und Haushaltsartikeln
- Vermietung von audiovisuellen Geräten
- Vermietung sonstiger Verbrauchsgegenstände

Informatikbranche:

- Beratung in Informatiksystemen
- Softwareentwicklung
- Datenverarbeitung
- Wartung und Reparatur von Büromaschinen und Informatikausrüstung
- Sonstige Aktivitäten im Zusammenhang mit Informatik

Forschung und Entwicklung:

- Naturwissenschaftliche Forschung und Entwicklung
- Human- und sozialwissenschaftliche Forschung und Entwicklung

Dienstleistungen an Unternehmen:

- Rechtsanwälte und Rechtsberater
- Notare
- Gerichtsvollzieher
- Patent- und Lizenzanwälte
- Franchising
- Wirtschaftsprüfungsaktivitäten
- Marktstudien und Umfragen
- Unternehmensberatung
- Unternehmensverwaltung
- Architektentätigkeiten
- Ingenieurwesen, technische Studien
- Landvermessung
- Technische Prüfung im Automobilbereich
- Sonstige Prüfungen und technische Analysen
- Verwaltung von Werbeträgern
- Werbeagenturen, Werbeberatung
- Auswahl und Einsatz von Personal
- Zeitarbeitsagenturen und Bereitstellung von Zeitarbeitskräften
- Untersuchung und Sicherheit

- Fotostudios
- Fotolabors
- Verpackungsdienste
- Sekretariat, Übersetzung und Drucksachen
- Organisation von Messen und Ausstellungen
- Innenausstattung
- Modellerstellung
- Sonstige Dienstleistungen an Unternehmen

Reisebüros

Auskunftsstellen (Call-Center)

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie des OGB•L ist in rund 212 Unternehmen vertreten, davon 202 Gesellschaften im Bereich „Dienstleistungen“ und 10 Unternehmen im Sektor „Energie“.

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie des OGB•L hat rund 2.650 Mitglieder, davon: 1.780 Männer und 870 Frauen.

Arbeiter: 785 Männer und 290 Frauen.

Angestellte: 1.120 Männer und 455 Frauen.

Kollektivverträge

Gesellschaften/Sektoren	Arbeiter	Angestellte	Beschäftigte insgesamt	Unterzeichnende Syndikate
ACL – Dienstleistungen und Reisen	X	X	100	OGB•L
Air liquide	X	X	20	OGB•L
Axima		X	70	OGB•L
c.p. Bourg		X	30	OGB•L
Cegedel		X	500	LCGB/OGB•L
Delphi		X	700	OGB•L
Liftbetreiberföderation	X		300	OGB•L/LCGB
Delphi		X	700	OGB•L
Luxfuel	X		30	OGB•L
Grpt. des Pétroliers	X		60	OGB•L/LCGB
Prestagaz	X		90	OGB•L
Securicor Services	X		60	OGB•L
S.E.O.	X	X	300	OGB•L/LCGB
Private Sicherheitsfirmen	X		2.300	OGB•L/LCGB
SNCT (Technische Kontrollstation)	X	X	150	OGB•L
Parkhausbetreiber	X		50	OGB•L
Solucor	X		60	OGB•L
Soteg	X		18	OGB•L
Sudgaz	X	X	80	OGB•L/LCGB
ULEDI (Zeitarbeit)	X	X	250	OGB•L/LCGB
Vinci Parkings	X		40	LCGB/OGB•L
W.S.A.	X	X	400	OGB•L/LCGB
GESAMT:	17	12	6.308	

Wichtiger Hinweis

Wir weisen darauf hin, dass es dem OGB•L gelungen ist, bei den Kollektivverhandlungen für die Angestellten von SUDGAZ und CEGEDEL die Einführung eines Einheitsstatuts zu vereinbaren.

In diesem Sinne führt der OGB•L zurzeit Verhandlungen mit folgenden Unternehmen:

Société Electrique de l'Our (SEO), Société Nationale de Contrôle Technique (SNCT) und W.S.A.

Kollektivverträge

In diesem Bereich zeichnet sich die Tarifpolitik durch die Vielfalt der unterschiedlichen Vergütungsstufen und -strukturen und der Einstufungsmodalitäten nach den Kriterien Leistung, Firmenzugehörigkeit oder Kenntnisse aus.

Die wichtigsten Aspekte der Tarifpolitik sind nach wie vor die Arbeitszeitverkürzung, die Lohngarantie, respektive -erhöhung und die Einführung des Sozialurlaubs. Neue Elemente in der Tarifpolitik sind Teilzeitarbeit, Flexibilität, gleitende Arbeitszeit und Zeitarbeit. Selbstverständlich spielt die Erhaltung der Arbeitsplätze bei den Verhandlungen der Kollektivverträge eine wichtige Rolle.

Größte Probleme/Konflikte

Streik der Geldtransporteure im Dezember 2000

Sozialpläne für die Gesellschaften, die direkt oder indirekt mit Eurostat verbunden sind.

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie der OGB•L arbeitet mit anderen Gewerkschaften in unseren Nachbarländern zusammen und steht mit ihnen in Kontakt.

Auf europäischer Ebene ist der OGB•L dem EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) angeschlossen. Die Interessen des Sektors „Dienstleistungen“ werden von der UNI-Europa vertreten.

Auf europäischer und internationaler Ebene ist der Bereich „Energie“ der EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers Federation), bzw. der ICEM angeschlossen.

Ziele und Programme

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie hat die Wahrung und die Verbesserung der Rechte und sozialen Errungenschaften der Beschäftigten in diesem Wirtschaftssektor zum Ziel. Seit Anfang der neunziger Jahre verzeichnet der Sektor „Dienstleistungen“ eine schnelle und außergewöhnliche Expansion und genießt daher in der Gewerkschaftsarbeit besondere Priorität.

Die obenstehende Tabelle der Unternehmen zeigt die große Vielfalt des Tätigkeitsbereichs des Syndikats.

Das bedeutet, dass sich das Syndikat Dienstleistungen und Energie entschlossen einsetzen muss, um in den meisten Unternehmen Kollektivverträge zu vereinbaren und die folgenden Ziele zu erreichen:

- Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen
- Verbesserung von Sicherheit und Schutzes am Arbeitsplatz
- Arbeitszeitverkürzung
- Zukunftsorientierte Personalplanung mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Erweiterung der Mitbestimmung der Beschäftigten
- Verstärkung der Basisarbeit in den Unternehmen

- Informationsarbeit in den Unternehmen, in denen der OGB•L noch nicht vertreten ist
- Ausbildung von gewählten Personalvertretern und Militanten
- Förderung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung

6.10. Syndikat Private Hygiene- und Umweltdienste

Zentralsekretär:

Jenal Léon (seit 1997)

Liste der Mandatsträger

Name und Vorname	Unternehmen	Mitglied
<i>Exekutive des OGB•L</i>		
Exposta Carlos (bis 2003)	Lamesch	Ordentl. Vertreter
<i>Nationalvorstand des OGB•L</i>		
Exposta Carlos (bis 2003)	Lamesch	Ordentl. Vertreter

Syndikatsleitung

Exposta Carlos (bis 2003)	Lamesch	Präsident
------------------------------	---------	-----------

Aufgrund des Ausscheidens von Carlos Exposta im Juli 2003 war die Syndikatsleitung nicht mehr handlungsfähig. Im Rahmen der Sozialwahlen im November 2003 wurden neue Vertreter gewählt, die bis Ende 2004 eine neue Syndikatsleitung aufstellen sollen.

Die neue Syndikatsleitung wird bei ihrer ersten Sitzung ihre Vertreter für die internen Strukturen des OGB•L ernennen.

Statistische Daten

Das Syndikat vereint 250 Mitglieder aus sieben Unternehmen des Sektors.

Der OGB•L ist in folgenden Unternehmen präsent und/oder vertreten:

Espaclux, Feidert Assainissement, Hein Déchets, Horsch Entsorgung, Multiserv S.A., Lamesch, Osch.

Unternehmenssektion

Lamesch

Kollektivverträge

Unternehmen	Beschäftigte	Federführend
Lamesch	400	OGB•L
Multiserv	150	OGB•L

Die wichtigsten Aspekte der Tarifpolitik sind die Arbeitszeitverkürzung, den Erhalt der Arbeitsplätze, die Garantie, respektive Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Selbstverständlich spielt die Erhaltung der Arbeitsplätze in den Verhandlungen der Kollektivverträge eine wichtige Rolle.

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Private Reinigungsdienste des OGB•L steht mit den anderen Syndikaten in den Nachbarländern Luxemburgs in Kontakt und arbeitet mit ihnen zusammen. Darüber hinaus ist das Syndikat dem EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) angeschlossen. Auf dieser Ebene werden die Interessen des Sektors von UNI-Europa vertreten.

Sozialwahlen

Für die letzten Sozialwahlen hat der OGB•L Listen in 5 Unternehmen mit 28 Kandidaten aufgestellt. Für den Sektor wurden 18 Kandidaten gewählt, davon 9 effektive Vertreter und 9 Ersatzvertreter.

Ziele und Programme

Das Syndikat Private Reinigungsdienste setzt sich dafür ein, die Rechte und sozialen Errungenschaften der Beschäftigten in dieser Branche zu schützen und weiter auszubauen. Der Sektor ist eine Wirtschaftsbranche, die direkt mit der Umweltpolitik verbunden ist. Daher kommt ihm eine große Bedeutung und Priorität in der Gewerkschaftsarbeit zu, damit sich die Beschäftigten des Sektors unter an ihre Bedürfnisse angepassten Bedingungen entwickeln können.

Die Zukunft

Die Aufgabe des Syndikats besteht darin, seine Präsenz in den Unternehmen zu stärken und auszubauen.

Ihm kommt vor allem eine große Bedeutung bei der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer und deren Schutz vor Verstößen gegen das Arbeitsrecht und die Kollektivverträge zu.

Mittelfristig besteht das Ziel in der Aufnahme von Verhandlungen für einen Branchenkollektivvertrag.

6.1.1. Syndikat Private Reinigungsdienste

Zentralsekretär:

Jenal Léon (seit 1999)

Liste der derzeitigen Mandatsträger

Name und Vorname	Unternehmen	Status
<i>Exekutive des OGB•L</i>		
Winter Estelle	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
<i>Nationalvorstand des OGB•L</i>		
Winter Estelle	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Hernandez Marie-Jeanne	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Mennad Dalila	Nettoservice	Ordentl. Mitglied
Stelmes Gustave	ONET	Stellvertreter
<i>Privatbeamtenabteilung des OGB•L</i>		
Leblond Eric	Pedus Service	Ordentl. Mitglied

Mitglieder der derzeitigen Syndikatsleitung

Name und Vorname	Unternehmen	Status
Winter Estelle Hernandez	Pedus Service	Präsidentin
Marie-Jeanne	Pedus Service	1. Vizepräsidentin
Mennad Dalila	Nettoservice	2. Vizepräsidentin
Gohier Aurore	Pedus Service	Sekretärin
Bujon Chantal	Avisia	Ordentl. Mitglied
Duarte Dos Santos		
Ferreira Maria Luisa	Avisia	Ordentl. Mitglied
Duarte Maria de Lurdes „Cathy“	Avisia	Ordentl. Mitglied
Moutinho Marta		
Deolinda	Avisia	Ordentl. Mitglied
Mendes Cabral Judith	Avisia	Ordentl. Mitglied
Gouarir Mokhtar	Euroclean	Ordentl. Mitglied
Zanetti-Schiltz Renée	Express Service	Ordentl. Mitglied
Daira Yamine	Express Service	Ordentl. Mitglied
Medjahed Drissi Faiza	ISS	Ordentl. Mitglied
Gasparini Mireille	ISS	Ordentl. Mitglied
Drissi Farida	ISS	Ordentl. Mitglied
Almeida Chandre		
Filomena	Nettoservice	Ordentl. Mitglied
Friedmann Odette	ONET	Ordentl. Mitglied
Ramos Maria	ONET	Ordentl. Mitglied
Lima Santos		
Rocha Célia	Pedus Lavador	Ordentl. Mitglied
Leblond Eric	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Zimmer Patricia	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Bchir Samir	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Kiffer Guy	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Licina-Mavric Enisa	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Lopes de Sousa Lita	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Putz Sabine	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Winter Laurence	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Tregarot Vellia	Pedus Service	Ordentl. Mitglied
Belchior Vera Monica	Pedus Service	Stellvertreterin

Statistische Daten

Das Syndikat hat im Dezember 2003 1.650 Mitglieder aus 40 Unternehmen.

Der Anteil der Frauen beträgt fast 80 % (1.310 Mitglieder).

Die Angestellten stellen 3,6 % der Mitglieder (60 Mitglieder).

Syndikatstag

Der letzte Syndikatstag fand am 13. November 1999 im Casino Syndical in Bonneweg statt. An diesem Tag verabschiedete sich Eduardo Dias als Sekretär des Syndikats und wurde in dieser Funktion durch Léon Jenal ersetzt.

Veranstaltungen und besondere Ereignisse (in der Berichtsperiode)

13. November 1999

4. satzungsmäßiger Syndikatstag im Casino Bonneweg.

14. Dezember 1999

Unterzeichnung des ersten Kollektivvertrags für den Sektor Reinigungsdienste.

5. Mai 2000

Gewerkschaftliche Fortbildung für die Delegierten des OGB•L des Sektors Reinigungsdienste im Ausbildungszentrum Remich (25 Teilnehmer).

20. Mai 2000

Große Protestkundgebung des OGB•L in Esch im Zusammenhang mit der Anwendung der Kollektivvertragsbestimmungen des Sektors Reinigungsdienste.

Juni 2000

Schaffung einer Beratungsstruktur für die Mitglieder der Unternehmen Pedus und ISS. Die ständigen Delegierten dieser beiden Gesellschaften stehen den Beschäftigten der beiden Gesellschaften künftig für Beratung in den Regionalbüros in Luxemburg, Esch und Ettelbrück zur Verfügung.

5. Juli 2000

Treffen mit der Fédération du Nettoyage zu Gesprächen über die Umsetzung des Kollektivvertrags.

14. Dezember 2000

Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit des 1. Kollektivvertrags.

20. Februar 2001

Protestkundgebung des Personals vor dem Sitz der ISS. Der OGB•L organisiert diese wichtige Aktion, die sich gegen die Verantwortlichen der ISS für die verspäteten Gehaltszahlungen richtet. Viele Militanten des OGB•L und die Mitglieder der Syndikatsleitung nehmen an dieser Demonstration teil.

31. März 2002

Unterzeichnung des Nachtrags des Kollektivvertrags zur Festlegung der Modalitäten für die Jahresendprämie. Eine Einmalprämie von 200 € wurde allen Beschäftigten des Sektors Reinigungsdienste gewährt.

13. Juni 2002

Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit des Nachtrags des Kollektivvertrags zur Festlegung der Modalitäten für die Jahresendprämie.

25. Oktober 2002

Treffen zwischen den Gewerkschaften und der Fédération zwecks Erneuerung des Kollektivvertrags im Jahr 2003.

22. November 2002

Der OGB•L ruft die Fédération du Nettoyage zur Intervention in einer Streitsache zwischen Pedus und ISS betreffend die Übertragung des Vertrags des Standorts Auchan auf.

12. Februar 2003

Erste Verhandlungsrunde zwischen den Gewerkschaften und der Fédération über die Erneuerung des Kollektivvertrags.

19. Februar 2003

Treffen der Syndikatsleitung mit dem nationalen Präsidenten John Castegnaro.

Kollektivverträge

Die Tarifpolitik konzentriert sich zunächst auf die Aufwertung des Berufsstands der Arbeitnehmer im Sektor Reinigungsdienste und die Einführung angemessener Gehaltsstrukturen nach den Kriterien Einstufung, Firmenzugehörigkeit und Kenntnisse.

Die wichtigsten Aspekte der Tarifpolitik sind nach wie vor die Arbeitszeitverkürzung, der Erhalt, respektive die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen.

Selbstverständlich spielt die Erhaltung der Arbeitsplätze in den Verhandlungen der Kollektivverträge eine wichtige Rolle.

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Private Reinigungsdienste des OGB•L arbeitet mit anderen Gewerkschaften in unseren Nachbarländern zusammen und steht mit ihnen in Kontakt.

Auf europäischer Ebene ist der OGB•L des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) angeschlossen. Die Interessen des Sektors „Reinigungsdienste“ werden von der UNI-Europa vertreten.

Die europäischen Sozialpartner des Sektors „Reinigungsdienste“ (FENI und UNI-Europa) vertreten mehr als 73.000 Unternehmen und 2,6 Millionen Arbeitnehmer.

In diesem Zusammenhang nimmt der Sekretär des Syndikats regelmäßig an internationalen Treffen teil und

arbeitet aktiv an gemeinsamen europäischen Empfehlungen mit.

Ziele und Programme

Das Syndikat Private Reinigungsdienste hat die Wahrung und Verbesserung der Rechte und sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftssektor zum Ziel. Seit Anfang der neunziger Jahre verzeichnet der Sektor „Reinigungsdienste“ eine schnelle und außergewöhnliche Expansion und genießt daher in der Gewerkschaftsarbeit besondere Priorität.

Das bedeutet, dass das Syndikat Private Reinigungsdienste sich besonders einsetzt, um folgende Ziele zu erreichen:

- Imageaufwertung,
- Förderung der Professionalität,
- Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen,
- Verbesserung der Sicherheit und des Schutzes am Arbeitsplatz,
- Arbeitszeitverkürzung,
- zukunftsorientierte Personalplanung mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer,
- Verstärkung der Basisarbeit in den Unternehmen,
- Informationsarbeit in den Unternehmen, in denen der OGB•L noch nicht vertreten ist,
- Ausbildung von gewählten Personalvertretern und Militanten,
- Förderung der ständigen beruflichen Weiterbildung,
- Bindung des Personals,
- Aufwertung des Sektors,
- Schaffung von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten,
- Förderung der sozialen Integration und Bekämpfung der Diskriminierung.

Sozialwahlen

Bei den letzten Sozialwahlen hat das Syndikat Private Reinigungsdienste in 11 Unternehmen Listen mit 128 Kandidaten aufgestellt.

Für den Sektor „Reinigungsdienste“ wurden 109 Kandidaten (85 %) gewählt (von denen 58 ordentliche Delegierte und 51 Stellvertreter sind).

Die Zukunft

Die Arbeit des Syndikats besteht in der Verstärkung seiner Präsenz in den Unternehmen, insbesondere da die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung ist, um diese vor möglichen Verstößen gegen das Arbeitsrecht und den Kollektivvertrag zu schützen.

Im Zusammenhang mit der Aufwertung des Berufsstands geht es vorrangig darum, junge Menschen für diesen Beruf zu interessieren.

6.12. Syndikat Öffentlicher Dienst

Zentralsekretäre:

Nick Clesen (bis zum 31.12.2001)

Tom Jungen (ab dem 1.1.2002)

Syndikat Öffentlicher Dienst

Das Syndikat „Öffentlicher Dienst“ ist mit seinen rund 2.500 Mitgliedern landesweit die stärkste national repräsentative Gewerkschaft bei den Arbeitern in den Staats- und Gemeindebetrieben.

Das Syndikat „Öffentlicher Dienst“ hat Kollektivverträge für die StaatsarbeiterInnen verhandelt, ebenso wie für die Arbeiter der Süd- und Nordgemeinden, sowie für fast alle Landgemeinden und verschiedene Gemeindesyndikate.

Die Zuständigkeiten und Engagements des Syndikates

Das Syndikat „Öffentlicher Dienst“ ist die Gewerkschaft für alle Beschäftigten des öffentlichen und parastaatlichen Sektors, unabhängig ihres jeweiligen Statuts.

Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Arbeiter, Angestellte oder Beamte handelt, oder um administrative oder technische Arbeitnehmer handelt. So gehören dem OGB•L Syndikat „Öffentlicher Dienst“ bereits heute Arbeitnehmer aller Laufbahnen beim Staat als auch bei den Gemeinden an. Ausgenommen von diesem Syndikat sind die Beamten und Angestellten des Schulwesens, welche vom SEW betreut werden, ebenso die Staatsbeamten und Staatsangestellten des Gesundheitssektors, welche vom „Syndikat für Gesundheit und Sozialwesen“ betreut werden.

Die Südgemeinden

In den Südgemeinden (18 an der Zahl), wo insgesamt ungefähr 1.600 Arbeiter beschäftigt sind, verhandelt der OGB•L als führende Gewerkschaft einen Rahmenkollektivvertrag, welcher kürzlich unterschrieben werden konnte und noch eine Laufzeitdauer bis zum 31. Dezember 2004 haben wird.

Der Staatsdienst (73 verschiedene Verwaltungen)

Der OGB•L, als federführende Gewerkschaft verhandelt den Rahmenkollektivvertrag für die rund 2.800 Staatsarbeiter. Der Kollektivvertrag, welcher stark abhängig vom „accord salarial“ der Beamten ist, löste einen Konflikt mit der vorherigen Regierung aus; ein Konflikt, der hauptsächlich um den Punktwert der Staatsarbeiter sowie den Rentenzuschuss dreht und der mit der neuen Regierung hoffentlich gelöst werden kann.

Das Syndikat und seine Organisation

Das Syndikat „Öffentlicher Dienst“ wird von einer Syndikatsleitung aus 29 Mitgliedern geführt, welche die verschiedenen Sektoren gut repräsentieren.

Mitglieder der Syndikatsleitung sind

a) die Vizepäsidenten:

Bernardy Alain, Arbeiter der Gemeinde Sanem

Kleman Chris, Staatsbeamter (Fluglotse)

Schammel Jean-Marie, Arbeiter der Gemeinde Betschamps

b) die Mitglieder der Exekutive des Syndikats:

Anen Marcel, Gemeinde Differdingen

Becker Ed., Straßenbauverwaltung

Bintner René, SERVIOR

Depienne Roger, Gemeinde Differdingen

Peiffer Henri, Syndicat des Eaux du Sud (SES)

Specchio Albert, Gemeinde Differdingen

c) Mitglieder der Syndikatsleitung:

Bertholet Guy, Gemeinde Wiltz

Bettel Edmond, Gemeinde Petingen

Birden Jean, Stadt Luxemburg

Bossi Henri, Gemeinde Differdingen

Fisch Léon, Adm. Communale de Mamer

Kohnen Jean-Paul, Gemeinde Esch/Alzette

Persico Alain, Gemeinde Sanem

Schroeder Armand, Straßenbauverwaltung

Scholzen Guy, Straßenbauverwaltung

Schwartz Marcel, Gemeinde Roeser

Siwek Charles, Straßenbauverwaltung

Thielen Francis, Gemeinde Wiltz

Thomé Jean-Pierre, Gemeinde Kayl

Toussaint Alain, SEBES

Turco-Micelli Ita, Lycée technique de Lallange

Watgen Jean, Straßenbauverwaltung

Weber Guy, Straßenbauverwaltung

Weigel André, Straßenbauverwaltung

Weyland Nico, SERVIOR

Nationale und Internationale Vertretungen unseres Syndikates

Ed. Biot vertritt unser Syndikat in der OGB•L-Exekutive.

Im Nationalvorstand fungieren nebst Ed. Biot auch noch die Kollegen Jean Birden, Albert Specchio und Ev. Wohlfahrt. Ersatzmitglied ist Henri Peiffer.

In der EGÖD-Exekutive ist der OGB•L, respektive die CGT Luxemburg, durch den Kollegen Tom Jungen vertreten.

Die Schwerpunkte der Syndikatsarbeit und der Tarifpolitik

In der vergangenen Mandatsperiode waren die Schwerpunkte der Syndikatsarbeit und der Tarifpolitik, neben der stetigen Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere die Absicherung der öffentlichen Dienste, der Kampf gegen die Liberalisierungs- und Privatisierungsbestrebungen der verschiedenen öffentlichen Arbeitgeber sowie die Regularisierung der etwa 300 Waldarbeiter (Staatsarbeitervertrag).

Syndikatstag

Der letzte Syndikatstag mit rund 150 Delegierten fand am 30. November 2002 in Steinsel statt. Als Gastreferent nahm neben Generalsekretär Jean-Claude Reding, der Abgeordnete und Mitglied der parlamentarischen Kommission „Fonction Publique“, Mars di Bartolomeo, teil.

Resolution des Syndikatstages vom 30. November 2002

Das Syndikat „Öffentlicher Dienst“ des OGB•L

stellt fest,

- dass die Arbeitsbedingungen auch bei Staat und Gemeinden immer schwieriger werden. Dies ist in einer Vielzahl von Betrieben und Verwaltungen auf akuten Personalmangel, inadäquate Arbeitsmethoden und teilweise veraltete technische Installationen und Gerätschaften zurückzuführen;
- dass der Sozialdialog zwischen verschiedenen Verwaltungen und den Personalvertretern nicht zur Genüge ernst genommen wird und dies auch teilweise der Fall bei Ministerien und Gemeindeverwaltungen in Bezug auf die Gewerkschaften und insbesondere den OGB•L ist;
- dass in verschiedenen Verwaltungen des Staates und der Gemeinden, elementare Rechte der Personaldelegierten ignoriert und die diesbezügliche Gesetzgebung oftmals mit Füßen getreten werden;
- dass die Regierung nach wie vor der alleinigen CGFP das Recht erteilt über die Arbeits- und Lohnbedingungen des Staats- und Gemeindepersonals zu verhandeln und dies die Tarifautonomie in vielen Bereichen, wie bei den Staatsarbeitern, den Gemeindearbeitern, im Bereich der „Entente des Hopitaux“, sowie des „SAS-Sektors“ in Frage stellt. Dies gilt ebenso für die berechtigten Forderungen der im OGB•L organisierten Gemeindeangestellten und -beamten, sowie Staatsangestellte und -beamten;
- dass sowohl beim Staat als auch in vielen Gemeinden eine wahre Privatisierungs-, Auslagerungs- und Liberalisierungswelle zu Gange ist;
- dass unser Land Luxemburg auch in Zukunft einen starken, modernen und effizienten öffentlichen Dienst braucht, um auch in Zukunft wirtschaftlich kompetitiv bleiben zu können;
- dass es augenblicklich so scheint, dass die Verhandlungen des Kollektivvertrags der Südgemeinden feststecken und der Weg zum nationalen Schlichtungsamt fast unumgänglich erscheint;
- dass der Regierungsrat vor einigen Wochen einen Staatsarbeiterkollektivvertrag verabschiedet haben soll, der aus gewerkschaftlicher Sicht auf keinen Fall abgeschlossen ist. Die Sozialpartner hatten sich lediglich darauf geeinigt, dass der Staatssekretär des Ministeriums des öffentlichen Dienstes, den Regierungsrat um die weitere Marschroute befragen sollte, was im Klartext heißt, dass der Regie-

rungsrat eine Stellungnahme zum gewerkschaftlichen Forderungskatalog nehmen sollte;

fordert deshalb

- den Staat und die Gemeinden auf, zunehmende Anstrengungen betreffend Neueinstellungen von Personal zu unternehmen, die Arbeitsmethoden und Prozeduren zu vereinfachen und den neuen Gegebenheiten anzupassen, um auch so den Bürgern einen effizienteren, vereinfachten und moderneren Zugang zur öffentlichen Dienstleistung zu ermöglichen;
- die Regierung und das Ministerium der öffentlichen Funktion auf, endlich die längstens versprochene Gehälterrevision vorzunehmen, die administrative Reform voranzutreiben und den Sozialdialog zu fördern;
- die Regierung und das Ministerium der öffentlichen Funktion auf, endlich die Präsenz anderer Gewerkschaften am Verhandlungstisch zur Erneuerung des „accord salarial“ anzunehmen und die ungerechte Alleinherrschaft der CGFP, welche im Endeffekt nur knapp die Hälfte der vom „accord salarial“ betroffenen Arbeitnehmer vertritt, zu überdenken;
- die Regierung und die Verantwortungsträger in den Gemeinden auf, die unsinnigen, ungerechten und aus mittel- und langfristiger Sicht viel zu teuren Privatisierungen und Auslagerungen mit sofortiger Wirkung zu beenden und kurz- und mittelfristige Pläne aufzustellen, bereits entschiedene und angewandte Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen zurückzunehmen;
- die Regierung und die Gemeindeverantwortlichen auf, die aktuelle, etwas angespanntere, wirtschaftliche Situation nicht zu missbrauchen, um berechtigte Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen auszuschlagen, vor allem jedoch die wirtschaftliche Lage nicht überzubewerten und falsche politische Entscheidungen zu treffen, die schlimmstenfalls zu einer tatsächlichen wirtschaftlichen Rezession führen könnten, Konkurse und ein massives Ansteigen der Arbeitslosigkeit zur Konsequenz hätten;
- die Regierung auf, das längst überfällige Problem um das Statut der Waldarbeiter bei Staat und Gemeinden zu lösen und ihnen das Status des Staatsarbeiters endlich anzuerkennen;
- die Regierung auf, den Gemeinden auch in Zukunft die notwendigen Finanzkapazitäten zur Verfügung zu stellen, damit diese ihren heutigen und zukünftigen Aufgaben des lokalen und kommunalen Dienstleistungsträgers nachhaltig im Sinne der sozialen Gerechtigkeit nachkommen können;
- den Staatssekretär im Öffentlichen Dienst auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren und in einem offenen, fairen und ehrlichen Geist zusammen mit den Gewerkschaften den Staatsarbeiterkollektivvertrag schnellstmöglich, im Interesse der vielen engagierten Staatsarbeiter, zu einem positiven Abschluss zu bringen;

- das Parlament auf, seine Kontrollkapazität über die Regierung wahrzunehmen und Druck auszuüben, damit längst überfällige Reformen im öffentlichen Dienst endlich angegangen werden;
- insbesondere die Verantwortungsträger jener Gemeinden, welche dem Südgemeindenkollektivvertrag angeschlossen sind, auf, ihre aktuellen Positionen zu überdenken, ihre sture Haltung aufzugeben und im Sinne des sozialen Friedens ihren Teil beizutragen, um den Gang vor das nationale Schlichtungsamt zu verhindern;
- die neugewählte Syndikatsleitung auf, konkrete Vorschläge an die Strukturen des OGB•L im Zusammenhang mit den vorgenannten Forderungen zu machen und die genannten Probleme zu thematisieren.

Sozialwahlen vom 12. November 2003

Bei den Sozialwahlen konnte das Syndikat „Öffentlicher Dienst“ seine sehr guten Resultate von 1998 konsolidieren. Mussten auf der einen Seite einige schmerzliche Verluste hingenommen werden, konnten auf der anderen Seite zusätzliche Gewinne eingeholt werden. Bei einzelnen Gemeinden ist der OGB•L seit November 2003 erstmals oder seit langem wieder vertreten.

In den Südgemeinden, wo der OGB•L seit jeher stark dominiert, muss unterstrichen werden, dass der LCGB in den Gemeinden Düdelingen, Sanem und Differdingen nicht mehr vertreten ist, dass wir leider einen Sitz in Esch/Alzette an die FGFC abgeben mussten und wir in Petingen, wo der LCGB nicht mehr präsent war, 2 Sitze verloren. Allerdings gewannen wir zusätzliche Sitze in Düdelingen, Differdingen und Sanem hinzu und sind erstmals seit langer Zeit wieder im Ausschuss der Gemeinde Monnerich vertreten.

In den Landgemeinden und Syndikaten stellen wir fortan Delegierte in Diekirch und Remich, währenddessen wir im SICA Kehlen erstmals die Delegation anführen. Schmerzlich ist der Verlust eines Delegierten in der Hauptstadt Luxemburg und der Sitze beim Abfallsyndikat SÍDEC auf Friedhof.

Beim Staat bleibt ziemlich alles beim alten, auch wenn unterstrichen werden muss, dass der OGB•L als einzige Gewerkschaft die Delegationen der Armee, der Schulrestaurants und bei den Arbeitern von SERVÍOR stellt. Erstmals gewählt wurden Delegierte bei der Arbeiterkammer, im „Lycée technique hôtelier Alexis Heck“ sowie im „Lycée technique Mathias Adam“ in Petingen.

Der OGB•L ist seit November 2003 mit 86 Effektivdelegierten (+ 3 gegenüber 1998) und 69 Ersatzdelegierten (+ 1 gegenüber 1998) in 47 kommunalen, interkommunalen und staatlichen Verwaltungen vertreten.

Bei den Beamtenausschusswahlen vom 25. April 2002 konnte der OGB•L seine absolute Mehrheit beim interkommunalen Transportsyndikat TICE verteidigen.

6.13. Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau

Die Mitglieder des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau sind in der Eisen- und Stahlindustrie beschäftigt.

Umstrukturierung der Luxemburger Stahlindustrie

Seit Jahrzehnten durchlebt die Luxemburger Stahlindustrie „eine permanente und chronische Umstrukturierung“, die sich sowohl auf Standorte und Produktionsstätten als auch auf eine deutliche Reduzierung der Beschäftigtenzahlen erstreckt. In all diesen Jahren konnte durch die nationale Solidarität ein soziales Drama verhindert werden. Außerdem machte sie es möglich, dass sich die ARBED zu einem der weltgrößten Stahlkonzerne entwickelte.

Im Laufe der zum Teil sehr schwierigen Jahre hat sich dank der permanenten Unterstützung und des permanenten Engagements der Beschäftigten der Stahlindustrie ein vorbildhaftes Modell des ständigen sozialen Dialogs zwischen den repräsentativen Gewerkschaften der Stahlindustrie, dem Luxemburger Staat und der ARBED herausgebildet. Anhand dieses Modells, der Stahltripartite, konnten die Krisenjahre überwunden und zugleich die Stahlindustrie durch Anpassungen und Modernisierung nicht nur erhalten, sondern auch in eine zeitgemäße und konkurrenzfähige Branche umgestaltet werden.

Ab Februar 2001 sah sich die Luxemburger Stahlindustrie mit der angekündigten Fusion der Stahlkonzerne ARBED-ACERALIA-USINOR konfrontiert. Dieser Zusammenschluss brachte eine wichtige Veränderung der Aktionärsstruktur der neuen Gruppe gegenüber dem alten ARBED-Konzern mit sich. Denn der ARBED-Konzern verfügte über rund 30 % der Aktien aus dem Besitz des Luxemburger Staates und war damit mit Abstand der größte Aktionär der ARBED. Durch die Schaffung von NEWCO wurde der Aktienanteil des größten Aktionärs – des Luxemburger Staats – am Gesamtkapital stark verwässert und stellte nur noch rund 6 % des Kapitals der neuen Gesellschaft dar.

Übrigens ist die „Stahltripartite“ ein integraler Bestandteil des Luxemburger Modells des Sozialdialogs in der Stahlindustrie. Alle Komponenten dieses Mitbestimmungsmodells, seine Erhaltung und sein Ausbau, hingen insbesondere aus rein nationaler Sicht größtenteils davon ab, dass der Staat Luxemburg als größter Aktionär sowie das Luxemburger Modell des Soziallogs integrale Bestandteile der Unternehmenskultur des ARBED-Konzerns waren.

Mit der Gründung von NEWCO lief das Modell des sozialen Dialogs Gefahr, grundlegende Änderungen zu erfahren, wenn nicht für NEWCO bindende Mechanismen geschaffen würden, die die Erhaltung dieses Modells des Sozialdialogs für die Luxemburger Stahlindustrie gewährleisten.

Daher richteten die Vertreter des Syndikats auf dem Gewerkschaftstag vom 16. Juni 2001 folgende Forde-

rungen an die luxemburgische Regierung und an die Führung der ARBED:

1. bedingungslose Erhaltung des Statutes der Beschäftigten der Stahlindustrie, dem so genannten „ARBED-Statut“;
2. starke Vertretung von Gewerkschaftern im künftigen Verwaltungsrat von NEWCO;
3. starke Vertretung des Luxemburger Staates im künftigen Verwaltungsrat von NEWCO;
4. Erhaltung des Verwaltungsrats der Luxemburger Unternehmen des derzeitigen ARBED-Konzerns, einschließlich des Verwaltungsrats der ARBED S.A., und Erhaltung ihrer Entscheidungsautonomie;
5. Erhaltung einer angemessenen Anzahl an vom Staat Luxemburg ernannten Mitgliedern der verschiedenen Verwaltungsräte der Luxemburger Unternehmen des derzeitigen ARBED-Konzerns;
6. Erhaltung einer angemessenen Anzahl an Mitgliedern des Verwaltungsrats der ARBED S.A., sodass die Personalvertreter, die entweder Mitglied der Stahlbelegschaft oder Gewerkschaftsvertreter der repräsentativen Gewerkschaften sind, die den Kollektivvertrag unterschrieben haben, ein Drittel der Arbeitnehmervertreter stellen.
7. bedingungslose Erhaltung oder Verbesserung aller Komponenten des derzeitigen Mitbestimmungsmodells, einschließlich der europäischen Plattform für den sozialen Dialog;
8. Einrichtung eines für NEWCO bindenden Verfahrens, wonach die neue Gesellschaft bei strategischen Zukunftsentscheidungen bezüglich des nationalen Stahlsektors, seinen Beschäftigten und den Arbeitnehmern peripherer Branchen zur vorherigen Abstimmung mit den beiden Tripartite-Partnern, d. h. dem Staat Luxemburg und den repräsentativen Gewerkschaften, verpflichtet ist. Daraus müssen im Bestreben der Erhaltung dieses jahrelang bewährten Instruments des derzeitigen Modells des sozialen Dialogs im Stahlsektor so genannte „Tripartite-Abkommen“ hervorgehen.
9. die Entwicklung einer staatlichen Politik zur Ausarbeitung einer proaktiven Strategie, die für die Zukunft eine gefestigte Position des Staates beim Aktienbesitz der Gesellschaft NEWCO gewährleistet.

Die Gründung von ARCELOR

Mit der am 19. Februar 2001 beschlossenen Fusion zwischen der ARBED, ACERALIA und USINOR begann eine neue Ära auf dem weltweiten Stahlmarkt. Die Gründung der neuen Gesellschaft namens ARCELOR trat zum 28. Februar 2002 in Kraft. Mit ARCELOR war so der größte Stahlproduzent der Welt entstanden.

Der Zusammenschluss stellte eine neue Herausforderung für die europäische Gewerkschaftsbewegung dar, insbesondere für den OGB•L als größte Luxemburger Gewerkschaft, da sich der Sitz von ARCELOR im Großherzogtum befindet.

A.s.b.l. OGB•L/LCGB

Um ein effizientes Instrument zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte bei ARCELOR zur Verfügung zu haben, beschlossen der OGB•L und der LCGB, eine gemeinnützige Vereinigung (A.s.b.l.) zu gründen. Diese A.s.b.l. sollte fernerhin ein wirksames Instrument auf europäischer Ebene darstellen.

Die Hauptziele der A.s.b.l. lauten wie folgt:

- Verteidigung der Interessen der Beschäftigten der Luxemburger Stahlindustrie und aller anderen in Luxemburg ansässigen Unternehmen der ARCELOR-Gruppe auf den Gebieten der Stahltripartite;
- Förderung des Dialogs zwischen den beiden Gewerkschaften und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund;
- Unterstützung und Beratung des Luxemburger Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat von ARCELOR.

Die Vereinigung besteht aus einer Generalversammlung und einem Verwaltungsrat.

Die Generalversammlung setzt sich aus 25 Mitgliedern des OGB•L und 25 Mitgliedern des LCGB zusammen. Der Verwaltungsrat setzt sich aus 14 Mitgliedern zusammen – je 7 Vertreter des OGB•L und des LCGB.

Europäischer Betriebsrat von ARCELOR

Nach der Gründung von ARCELOR musste ein europäischer Betriebsrat eingesetzt werden. Der europäische Betriebsrat, in dem jedes Land vertreten ist, in dem ARCELOR über eine Geschäftstätigkeit verfügt, setzt sich aus Arbeitgebervertretern und Arbeitnehmervertretern zusammen.

Aktionen der Gewerkschaft

Am 12. Oktober 2000 hatte der OGB•L 1.500 Beschäftigte der Stahlindustrie zur Teilnahme an einer großen Demonstration mit dem Motto „La Sidérurgie, c'est nous!“ (Die Stahlindustrie, das sind wir!) mobilisiert. Dadurch sollten folgende gewerkschaftliche Anliegen unterstützt werden:

- die Rolle des Staates beim Aktienbesitz der ARBED;
- Vorruhestandsregelungen für die Beschäftigten;
- der Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte.

Außerdem wurde eine vom 18. September 2000 bis zum 12. Oktober 2000 unter den Beschäftigten der Luxemburger Stahlindustrie erhobene Petition mit den Unterschriften von 3.150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die Regierung, die Abgeordnetenkammer und die Generaldirektion der ARBED übergeben.

Am 20. November 2001 veranstalteten die Gewerkschaften OGB•L, LCGB und NGL einen „Stahl-Aktionstag“, der insbesondere eine Demonstration in den Straßen von Esch-sur-Alzette beinhaltete. Die Gewerkschaften beschlossen, auf die Straße zu gehen, damit die Luxemburger Regierung versteht, dass die Beschäftigten der Stahlindustrie eine Verschlechterung der Praktiken

nicht hinnehmen können. Außerdem wollten die Gewerkschaften damit ihrer Forderung nach Beteiligung der Sozialpartner im Rahmen des Tripartite-Modells des sozialen Dialogs für den Stahlsektor Nachdruck verleihen.

1. Für die Erhaltung der Stahlstandorte;
2. Für die Erhaltung der anderen Branchen des ARBED-Konzerns in Luxemburg;
3. Für die Erhaltung der Arbeitsplätze;
4. Für die Erhaltung der Modelle des Sozialdialogs und der Mitbestimmung in der Stahlindustrie;
5. Für die Beibehaltung der Rolle und der Zuständigkeit des Staates in der Luxemburger Stahlindustrie.

Am 22. Oktober 2002 fand eine Demonstration zur Unterstützung der Forderung der Gewerkschaften nach einer Reform des Gesetzes über die Personalvertreter vor der Abgeordnetenkammer statt. Eine von zahlreichen Beschäftigten unterzeichnete Petition wurde dem Arbeitsminister, dem Premierminister und der Generaldirektion von ARCELOR übergeben.

Kollektivverträge

1999-2000

Am 16. Januar 1999 beschlossen die 60 anwesenden der insgesamt 84 Vertreter des OGB•L bei ihrer Konferenz folgende Forderungen für den Kollektivvertrag 1999/2000:

Kurzfristig:

- allgemeine Anhebung der Löhne und Gehälter um jährlich 2 %, wovon 1,33 % in den 13. Monatslohn einfließen und der Restbetrag in die Grundlöhne;
- Einführung eines Urlaubstags für den Montag der örtlichen Kirmes;
- Textänderungen;
- Anpassung des Kollektivvertrags an das Gesetz über den „Nationalen Beschäftigungsplan“;
- Neudefinition des Begriffs „Reservist“;
- Anpassung der Handwerkerlaufbahn;
- Anpassung des Kollektivvertrags an die neue Unternehmensstruktur;
- Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren.

Mittelfristig:

- Lohnelemente;
- Arbeitsorganisation;
- Weiterbildung;
- Anpassung einiger Texte.

Diese Forderungen wurden mit 52 Stimmen bei 8 Enthaltungen angenommen. Am 28. Januar 1999 und 2. Februar 1999 fanden wie geplant zwei Zusammenkünfte mit den Arbeitgebern statt.

Die ARBED lehnte eine Verkürzung der Arbeitszeit kategorisch ab und befand die Forderung einer jährli-

chen Erhöhung von 2 % für übertrieben, da im gleichen Jahr eine neue Indexanhebung anstand. Beim Treffen vom 2. Februar 1999 lehnte die ARBED alle Punkte des Forderungskatalogs ab.

Am 8. Februar 1999 unterbreiteten die Arbeitgeber dann folgende Vorschläge:

- Anhebung des 13. Monats auf 61 %, wodurch der monatliche Abzug gleich Null sein würde;
- Anhebung des 13. Monats auf 65 % ab dem Jahr 2000;
- einmalige Prämie in Höhe von 24.000,- LUF am 31. März 1999;
- Anpassung der Lohntabelle der Handwerker:
 - Verbesserung zu Beginn der Laufbahn
 - Ausweitung der Laufbahn des Ersten Gesellen und des Fachgesellen
 - Aufwertung der Berufslaufbahn des Kolonnenleiters
- Neueinstufung des Reservisten in Lohngruppe 6 ab dem 1.3.1999.

Die Verhandlungsdelegation erachtete das Angebot für annehmbar, sodass dieses Ergebnis der Tarifkommission der Arbeiter bei einer Sitzung am 23. Februar 1999 im Sportzentrum Lallingen vorgelegt wurde.

Die anwesenden Vertreter sprachen sich mit 39 Gegenstimmen bei 21 Ja-Stimmen und 4 Enthaltungen gegen die Vorschläge aus. Die Abstimmung beim LCGB erbrachte das gleiche Ergebnis. Dort sprachen sich 29 Vertreter gegen die Vorschläge aus, 5 waren dafür und einer enthielt sich.

Am 5. März legte die ARBED einen allerletzten Vorschlag vor:

- einmalige Prämie in Höhe von 12.000,- LUF;
- Anhebung des 13. Monats auf 60 % im ersten Jahr;
- Anhebung des 13. Monats auf 65 % im zweiten Jahr sowie eine lineare Lohnerhöhung um 0,75 % ab dem 1.9.2000;
- für Auszubildende eine einmalige Prämie in Höhe von 3.000,- LUF, Anhebung des 13. Monats um 1,75 % und lineare Lohnerhöhung um 0,75 %.

Erneut wurden die Vertreter zur Abstimmung gebeten, und nach hitzigen Diskussionen wurden auch diese Vorschläge mit 42 Gegenstimmen bei 25 Ja-Stimmen abgelehnt.

Daher wurde das nationale Schlichtungsamt eingeschaltet, mit der strikten Vorgabe linearer Lohnerhöhungen von 2 % für 1999, 2 % für 2000 und 0,2 % für die Lohn tabellen der Handwerker.

Beim Treffen mit dem Schlichter wurde folgendes Ergebnis vorgelegt:

1. Anhebung des 13. Monats von 45 %
auf 61 % ab dem 1.8.1999 = 1,33 %

2. Anpassung der Handwerkerlaufbahn
um 0,20 % ab dem 1.8.1999 = 0,20 %
3. lineare Erhöhung von 1,00 % ab dem
1.8.1999 = 1,00 %
4. rückwirkende Zahlung einer Prämie
von 12.000,- LUF;
5. Anhebung des 13. Monats von 61 %
auf 65 % ab dem 1.1.2000 = 0,34 %

Die beauftragten Vertreter nahmen dieses Ergebnis bei einer Zusammenkunft der Tarifkommission vom 14. Juli 1999 mehrheitlich an.

2001

Die erste Kontaktaufnahme zwischen den Sozialpartnern zum Kollektivvertrag für die ARBED-Arbeiter fand am 23. Januar 2001 statt.

Die Arbeitnehmer legten folgende Forderungen vor:

1. Ausarbeitung einer neuen Lohntabelle;
2. berufliche Weiterbildung für alle;
3. Anspruch auf Vorruhestand (Erhaltung der sozialen Errungenschaften);
4. MARPA (alternatives Teilvorruhestandsmodell);
5. Gewährung einer Entschädigungszahlung in Höhe von drei Monatsgehältern beim Tod eines Beschäftigten;
6. Abfindungsregelung für Angestellte;
7. Einschreibung eines Krankenschutzes während 52 Wochen in den Kollektivvertrag;
8. Planung des Personalbedarfs unter Zuziehung der Personalvertreter;
9. Kantinen in den Werken;
10. Renovierung der sanitären Anlagen;
11. Sozialfonds;
12. Freistellung von Blutspendern (wie bei den Angestellten);
13. Sozialurlaub;
14. 13. Monat in Höhe von 100 % in 2001;
15. lineare Erhöhung um 2 % am 1.1.2002.

Weitere Verhandlungsrunden folgten am 21. Februar 2001, 20. März 2001 und 4. April 2001, doch die Verhandlungsdelegation konnte sich nicht mit den dort erzielten Resultaten zufrieden geben.

Um eine Fortsetzung der Verhandlungen zu gewährleisten, unterbreiteten die Arbeitnehmer den Arbeitgebern am 4. April 2001 zwecks raschen Abschlusses der Gespräche zwei Alternativvorschläge:

Erste Alternative: Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren mit 13. Monat in Höhe von 100 % in 2001 sowie einer linearen Lohnerhöhung von 1,5 % ab dem 1.1.2002, Berücksichtigung der übrigen Forderungen und Beibehaltung der „Gewinnbeteiligungsprämie“ bis Ende Juni 2002. Einführung der neuen Lohntabelle ab Juli 2002.

Zweite Alternative: Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von 18 Monaten, 13. Monat in Höhe von 100 % in 2001, Beibehaltung der „Gewinnbeteiligungsprämie“ bis Juni 2002 sowie Einführung der neuen Lohntabelle ab Juli 2002 oder Berücksichtigung der übrigen Forderungen.

Die ARBED-Führung unterbrach daraufhin die Sitzung und erbat sich bis zum 23. April 2001 Bedenkzeit.

Bei der Zusammenkunft am 23. April 2001 mussten die Arbeitnehmer unter Leitung des OGB•L feststellen, dass die Kluft zwischen den eigenen Forderungen und den Vorschlägen der Arbeitgeber anscheinend unüberwindlich war.

Die Tarifkommissionen aller drei Gewerkschaften lehnten die unzureichenden Ergebnisse bei internen Sitzungen am 2. Mai 2001 ab und beauftragten die Verhandlungskommission, in diesem Streitfall das nationale Schlichtungsamt zu befragen und Gewerkschaftsaktionen bis hin zum Streik vorzubereiten.

Bei der Sitzung vom 25. Juni 2001 sprachen sich 2/3 der Mitglieder der Tarifkommission für die letzten Vorschläge zum Kollektivvertrag aus.

Die offizielle Unterzeichnung des Dokuments erfolgte am 12. Juli 2001.

Die ausgehandelten Punkte lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Vertragslaufzeit von drei Jahren, vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2003;
- Ausarbeitung einer neuen Vergütungstabelle für alle Arbeiter bis zum 31.12.2002;
- die berufliche Weiterbildung wird ein integraler Bestandteil des neuen Lohnsystems;
- ab 2001 wird der 13. Monat von 65 % auf 100 % angehoben;
- Anhebung der Basislöhne um 0,5 % zum 1. Januar 2002;
- Anhebung der Gehaltssumme um 2,0 % zum 1. Januar 2003 zur Finanzierung der ersten Stufe der neuen Lohntabelle;
- gleiche Freistellungsbedingungen beim Blutspenden wie für die Angestellten des Unternehmens;
- Auszahlung des gleichen Betrags („Trimestre de faveur“ – Entschädigung für ein Quartal) wie bei den Angestellten beim Tod eines Arbeiters;
- Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Durchführung einer Machbarkeitsstudie über die Einrichtung einer Kantine;
- Anhebung der Ausbildungsvergütung um 2,1 % ab Vertragsunterzeichnung und um 0,5 % ab dem 1. Januar 2002.

Da eine neue Vergütungstabelle ein integraler Bestandteil des Vertrags ist, wurden erste Schritte zur Bestimmung eines Consultants unternommen.

Die neue Lohntabelle soll auf einem dynamischen Prinzip basieren, das den Arbeitern wirkliche Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Sie muss Kriterien wie Befähigung, Kompetenz und Arbeitsbedingungen berücksichtigen.

Das Projekt wurde mit dem Motto ok = pro ins Leben gerufen. Dies steht für „Onse Knowhow ass professionnell“ (Unser Know-how ist professionnell).

Leider geriet die Ausarbeitung der Lohntabelle aufgrund von Schwierigkeiten mit dem Consultant anschließend in Verzug.

Abteilung der Stahlangestellten

Es wurden hauptsächlich Gespräche über Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen Kollektivvertrags für die Angestellten geführt und entsprechende Lösungsvorschläge ausgearbeitet. Die Kollektivverträge für die Angestellten lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- vom 1. Januar 2000 bis zum 31. Dezember 2000: Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von 12 Monaten;
- vom 1.1.2001 bis zum 31.12.2003: Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren mit Erneuerung der Lohntabelle.

Die neuen Lohntabellen sind in 15 Stufen unterteilt. Jede alte Stufe entspricht einer der Stufen 1 bis 15, und der Stufenaufstieg erfolgt nach vereinfachten Unternehmenszugehörigkeitsfristen von durchschnittlich 2, 3, 5 bzw. 6 Jahren. Der Aufstieg nach Lebensalter erfolgt bis zum 30. Lebensjahr jährlich und anschließend zweijährlich. Über vier Jahre beträgt die durchschnittliche Lohn-erhöhung rund 6 %, wobei der Mindestsatz bei 4 % liegt. Die Erhöhungen der Angestellten variieren je nach Alter und Einstufungsgruppe. Außerdem wurden neue Bestimmungen für die Berechnung der Zusatzrente ausgearbeitet.

Vor der Umsetzung der neuen Lohntabelle waren zahlreiche Überprüfungen und Berechnungen vonnöten, um sicherzustellen, dass jeder einzelne Angestellte korrekt neu eingestuft wird. Dank dieser Arbeiten verlief der Übergang zum neuen Kollektivvertrag und die Umsetzung der neuen Vergütungstabellen reibungslos. Die Angehörigen der verschiedenen Abteilungen konnten sich bei Zusammenkünften davon überzeugen, dass in jedem Sektor die gleichen Regeln gelten.

Sozialwahlen

Die Sozialwahlen fanden im November 2003 statt. Das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGB•L stellte für alle Wahlen Kandidaten auf und erzielte ausgezeichnete Ergebnisse.

Wahlen der Personalvertretungen

Der OGB•L konnte seine starke Position als führende Gewerkschaft bei den Arbeitern behaupten. Er stellte bei den Arbeitern und jungen Beschäftigten 186 Kandidaten auf, von denen 46 zu effektiven Delegierten gewählt wurden und 43 zu Stellvertretern. Bei den Angestellten konnte unsere Gewerkschaft 14 effektive Delegierte sowie 14 Stellvertreter erreichen.

Wahlen der Abteilungsausschüsse

Zur Ernennung der Abteilungsausschüsse konnten die betroffenen Gewerkschaften und die ARBED eine Einigung erzielen, die Wahlen unnötig mache. Entsprechend den Kräfteverhältnissen, die sich bei den Wahlen der Zentralvertretungen herausgebildet hatten, wurden 38 ordentliche Vertreter und 40 Stellvertreter des OGB•L für die verschiedenen Abteilungen (divisions) ernannt.

Die Syndikatsleitung

Arbeiter	Effektiver Delegierter	Stellvertreter
Esch-Belval	Pasqualoni Nando Giacobazzi Roland Marinangeli Ercole Rosseljong Vic Eckel Alain Biasini Jean	Misson Bernard Jacoby Christian Oswald Jean-Pierre Wirtz Alphonse Marx Johny Agostinelli Carlo
Differdingen	Vibi Lucien Kintzele Emile Dadario Michel Büchler Paul Antonangeli Luigi Bousson Patrick	Bouressam Saïd Ensch Eugène Wagener Romain Ferrai Samuel Hoscheit Gilbert Knebeler Jean-Claude
Esch-Schiffingen	Kapuscinsky Raymond Clause René Paoletti Raffaele	Liesenbein Henri Pauly Pierre Weigerding Roland
Düdelingen	Andreazza Angelo Altmann Jean-Louis Bizzarri Roland	Houtsch René Collignon David Vibi Sandra
Verwaltung	Fage Jean-Luc Santucci Philippe	Hurt Gilbert Raach Eugène
Rodange	Trentecuisse Jean-Claude Flammang Paul	Costa Christian Schlienger Marc
Dommeldange	Friedrich Marc Masselot Gilles	Marques Afonso Hübschen Jean-Pierre

Angestellte	Effektive Delegierte	Stellvertreter
Esch-Belval	Di Filippo Robert Poggi Jeannot	Bidinger Fernand Del Toe Daniel
Differdingen	Kass John	Kaufmann Marthe
Esch-Schiffingen	Biwer Marcel Jones Carlo	Frery Clarence Serafini Jean-Pierre

Organisation des Syndikats

Im abgelaufenen Berichtszeitraum veranstaltete die Syndikatsleitung satzungsgemäß zwei Syndikatstage, und zwar am 16. Juni 2001 und am 28. Juni 2003, zwecks Erstellung eines Tätigkeitsberichts.

Im Dezember 1999 legte Nando Pasqualoni sein Amt als Zentralsekretär nieder. Alain Kinn trat seine Nachfolge an.

Präsident:

Nando Pasqualoni

Sekretär:

Raymond Kapuscinsky

Angestellte (Fortsetzung)	Effektive Delegierte	Stellvertreter
Düdelingen	Probst Camille	Vinandy Jérôme
Verwaltung	Zanon Angelo Rota Emile Geyer Sylvain Hozay Marylène Clausse Valentin	Clees Roland Comte Josiane Simoncelli Luciano Klimezyk Jean-Luc Kreins Tilly
Rodange	Pirsch Jos	Valente Louis
Dommeldange	Longhino Mario	Colbach Francis

Sicherheitsbeauftragte:

Weber Vic; Bonmariage Yvon; Gherardi Guy; Bizzarri Roland; Forget Claude

Jugendvertreter:

Ordentlicher Vertreter:

Silva Cunha Gil

Stellvertreter:

Haas Jérôme

Vertreter der Überwachungskommission:

Magnani Raymond; Weber Jean-Louis

Vertreter im Nationalvorstand:

Ordentliche Vertreter:

Kapuscinsky Raymond, Kintzele Emile, Pasqualoni Nando, Valente Louis

Stellvertreter:

Verlaine Georges

Vertreter in der Exekutive:

Pasqualoni Nando

6.14. Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen

Interna

Während der Berichtsperiode fand ein Syndikatstag statt und zwar im Juni 2003. Der Verteilerschlüssel für die Zusammensetzung der Syndikatsleitung wurde zuletzt im Juni 2003 auf dem letzten Syndikatstag angepasst.

Verteilerschlüssel zur Zusammensetzung der Syndikatsleitung

Betrieb	Delegierte	Arbeiter	Angestellte
Astron Buildings Diekirch	2	2	0
Atelier Kihn Rumelange	1	1	(1 Ersatz)
Belaton Sandweiler	1	1	0
Ceodeux Rotarex Lintgen	2	2	0
Ceratizit Mamer	2	2	0
Circuit Foil Wiltz (groupe ARCELOR)	2	2	0
Dometic Hosingen	3	2	1
Duscholux Uebersyren	1	1	(1 Ersatz)
ELTH Steinsel	3	3	0
Ewald Giebel Dudelange	2	1	0
Fours Hein Strassen	1	1	0
Galvalange Dudelange (groupe ARCELOR)	2	1	1
Garages	6	4	2
Husky Dudelange	1	1 (+ 1 Ersatz)	0
IEE Echternach (groupe ARCELOR)	3	2	1
John Zink Dudelange	1	1 (+ 1 Ersatz)	0
Ludec Holzem	1	1	0
Norton Bascharage	1	1	0
Para Press Bettembourg	1	1	0
Paul Wurth Luxembourg (groupe ARCELOR)	2	1	1
Pechiney Eurofoil Dudelange	3	2	1
Rapid Development Echternach	0	0	0
Secalt Luxembourg	1	1	0
Sisto Echternach	1	1 (+ 1 Ersatz)	0
Socom Foetz	1	1	0
Soluxtrafer Rodange	1	1	0
TrefilArbed Bettembourg (groupe ARCELOR)	2	1	1
TrefilArbed Bissen (groupe ARCELOR)	1	1	0
UGINE & ALZ Rodange (groupe ARCELOR)	1	1	0
Unitrans Foetz	1	1	0
Valfond Mersch	1	1	0
Alcuilux Clervaux	1	1	0
Moog Hydrolux	1	1	0
Hydro Aluminium Clervaux	1	0	1

Im Laufe der Berichtsperiode ist es zu einigen Änderungen in der Syndikatsleitung gekommen. Vertreter aus weiteren Betrieben wurden durch Kooption aufgenommen. Eine dementsprechende Anpassung wird vom Syndikatstag im Januar 2005 vorgenommen.

Präsident Kremer Henri, im Amt seit dem 1. Januar 1990, wurde von der Syndikatsleitung im Juli 2003 in seinem Amt bestätigt. Als Präsident gehört er der OGB•L-Exekutive und dem Nationalvorstand an.

Im März 2003 wurde Casagrande Marco als zuständiger Verhandlungssekretär für das Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen vom Nationalvorstand bestätigt. Er ersetzt den Kollegen Frast Jean-Luc.

Ab Juni 2003 ersetzt Wolff Robert den im Mai 2003 verstorbenen Kollegen Schaefer Gérard.

Bedingt durch den Wechsel zum hauptamtlichen Sekretär wurde Wolff Robert im Nationalvorstand durch Brito Almeida Jorge (Garage Mercedes) ersetzt.

Vizepräsident Brouscher Albert, der, durch den Konkurs bei Euromotor (Autopolis), seine Arbeit verlor und unserem Syndikat nicht mehr angehört, behält sein Mandat bis zum diesjährigen Kongress. Dasselbe gilt für Heirandt Robert, der in den Genuss der Rente kommt. Am nächsten Syndikatstag im Januar 2005 werden die neuen Vizepräsidenten bestätigt.

Kremer Henri, der ebenfalls in den Genuss der Rente kommt, wird seinen Präsidentenposten zur Verfügung stellen. Sein Nachfolger wird automatisch in die OGB•L-Exekutive sowie in den Nationalvorstand aufgenommen.

Zum Abschluss der Berichtsperiode setzte sich die Syndikatsleitung wie folgt zusammen:

Präsident:	Henri Kremer	Paul Wurth Luxembourg
Vizepräsidenten:	Albert Brouscher Robert Heirandt	Garage Euromotor TrefilArbed Bissen
Sekretär:	Guy Antony	Paul Wurth Luxembourg
Vertreter der UWK:	Roger Berend Raymond Magnani	
Zentralsekretäre:	Jean-Luc Frast (bis März 2002) Gérard Schaeler († Mai 2003) Marco Casagrande (seit März 2002) Robert Wolff (seit Juni 2003)	
Exekutive:	Tun Da Fonseca Wolfgang Schnambach	Astron Buildings Diekirch Dometic Hosingen
Mitglieder:	Adrien Cinarelli Akli Birrou Aloïs Bock Annamaria Pizzoni Antonio Braz Christian Jentges Christophe Arcier Claude Parruccini Daniel Abate Daniel Della Negra Denis Fattebene Denis Salvi Didier Céard Didier Wauthij Dominique Galello Dominique Teitgen Dominique D'Innocenzo Fabrizio Folcarelli Ferdinand Kliska Frédéric Bissen Georg Kessler Georges Pierret Georges Delvaux Gilbert Musseleck Giuliano Morasutti Grégoire Borodkine Guy Chemin Guy Kohnen Ivo Da Conceicao Jacques Delacollette Jacques Locq Jaoul Essid Jean-Daniel Malukow Jean-François Portanguen Jean-Luc Collin Jean-Luc Sculfort Jean-Marie Godard Jeannot Kayl Jean-Pierre Messana Joël Zanardo	TrefilArbed Bettembourg John Zink Dudelange Dometic Hosingen Socom Foetz Pechiney Eurofoil Dudelange ProfilArbed Padel Pétange UGINE & ALZ Rodange Cometal Niedercom Moog Hydrolux Luxembourg John Zink Dudelange Husky Dudelange Galvalange Dudelange TrefilArbed Bettembourg ELTH Steinsel Socom Foetz Atelier Kihn Rumelange ELTH Steinsel Ceodeux Rotarex Lintgen Duscholux Mensdorf Hydro Aluminium Clervaux Rotarex Echternach Secalt Luxembourg Paul Wurth Luxembourg Fours Hein Strassen Atelier Reichert Holzern Garage Mercedes Leudelange Saint Gobain Bascharage Sisto Echternach TrefilArbed Bissen Circuit Foil Wiltz Cerazit Mamer Valfond Mersch Pechiney Eurofoil Dudelange Dometic Hosingen Socom Foetz ELTH Steinsel Astron Buildings Diekirch TrefilArbed Bettembourg Atelier Kihn Rumelange Cerazit Mamer

	Jorge Almeida Brito	Garage Mercedes Luxembourg
	Jos Hoffmann	Gottscholl Alcuilux Clervaux
	José Concalves	Garage Mercedes Luxembourg
	Kai Windel	IEE Findel
	Leone Oronzo	Saint Gobain Bascharage
	Lionel Cittadini	Unitrans Foetz
	Manuel Mendes	Garage Opel Luxembourg
	Marcello Giallombardo	ELTH Steinsel
	Marco Arend	Pechiney Eurofoil Dudelange
	Marian Baluska	Galvalange Dudelange
	Michel Fiore	Ludec Holzern
	Nicole Neuen	Garage Mercedes Leudelage
	Nunzio Pisella	IEE Findel
	Paul Lioni	Ewald Giebel Dudelange
	Pierre Lapi	Para Press Bettembourg
	Rico Pleim	Garage Renault Luxembourg
	Rita Zitzmann	IEE Echternach
	Thierry Pussé	Galvalange Dudelange
	Udo Scheuer	Belaton Sandweiler
	Uwe Krämer	IEE Echternach
	Victor Becker	Soluxtrafer Rodange
	Walter Berettini	Husky Dudelange
	Xavier Schwarz	Ewald Giebel Dudelange
Kooptierte Mitglieder:	Acacio Da Conceicao	TrefilArbed Bissen
	Alain Schons	IEE Findel
	Aly Wilwerding	Rotarex Echternach
	Antonio Ortis	Secalt Luxembourg
	Bruno Adang	John Zink Dudelange
	Christelle Schwartz	Saint Gobain Bascharage
	Christian Reyter	Pechiney Eurofoil Dudelange
	Domenico Netti	Fours Hein Strassen
	Dominique Zema	Moog Hydrolux
	Georges Schoumacker	UGINE & ALZ Rodange
	Helmut Pleimling	IEE Echternach
	Ismail Benali	Ludec Holzern
	Manuel Ferreira	Valfond Mersch
	Marco Polo Da Silva	Ceodeux Rotarex Lintgen
	Michael Müller	Sisto Echternach
	Nancy Fettes	IEE Echternach
	Norbert Schmitz	Belaton Sandweiler
	Patrice Kardacz	Galvalange Dudelange
	Paul Nels	Astron Buildings
	Philippe Homburger	John Zink Dudelange
	Robert Cherchi	Saint Gobain Bascharage
	Romain Stors	Duscholux Mersdorf
	Romain Weis	Gottscholl Alcuilux Clervaux

Auf europäischer und internationaler Ebene ist unser Syndikat im Europäischen Metallarbeiter Bund (EMB) durch Marco Casagrande (Tarifpolitik) und Robert Wolff (Industriepolitik) sowie im internationalen Metallarbeiterbund (IMB) vertreten.

Beim letzten OGB•L-Kongress am 17. und 18. Dezember 1999 war unser Syndikat mit 15 Effektiv- und 5 Ersatzdelegierten vertreten. Des Weiteren nahmen Vertreter des Syndikats und der Syndikatsleitung an allen von der OGB•L-Zentrale organisierten Manifestationen teil.

Das Syndikat „Hüttenindustrie & Bergbau“ unterbreitete dem Nationalvorstand ein Projekt für die Zusammenarbeit zwischen OGB•L und LCGB, zwecks Gründung einer A.s.b.l. zwischen den beiden Gewerkschaften.

Das Hauptziel der A.s.b.l. OGB•L/LCGB Sidérurgie, die am 24. Mai 2002 gegründet wurde, ist es, die Interessen der Arbeitnehmer der luxemburgischen Stahlindustrie, sowie sämtlicher Unternehmen der ARCELOR-Gruppe, die durch unser Syndikat vertreten sind, wie TrefilArbed Bettembourg, TrefilArbed Bissen, Galvalange Dödelingen, Circuit Foil Wiltz, UGINE & ALZ Rodange, IEE

Echternach/Findel und Paul Wurth Luxemburg zu verteidigen.

Diese Vereinigung besteht aus einer Generalversammlung und einem Verwaltungsrat. Die Generalversammlung besteht aus jeweils 25 Personen vom OGB•L und 25 vom LCGB, in der unser Syndikat durch Henri Kremer, Guy Antony, Jacques Delacollette und René Kauffmann vertreten ist.

Der Verwaltungsrat besteht aus 14 Personen und ist aus 7 Personen des OGB•L und 7 des LCGB zusammengesetzt. In diesem Gremium wird unser Syndikat durch Henri Kremer vertreten.

Auch im europäischen Betriebsrat ARCELOR wird unser Syndikat durch Henri Kremer vertreten.

An den Bildungsseminaren der Tarifabteilung des OGB•L zur Vorbereitung der Ausschusswahlen vom 12. November 2003 in der AK-Bildungsschule in Remich nahmen 233 Kandidaten unseres Syndikates teil.

Kollektivverträge und Tarifpolitik

Das Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen verhandelte insgesamt 64 Kollektivverträge, davon 34 Arbeiterverträge und 19 Angestelltenverträge. Bei 20 Verträgen sind wir Alleinunterzeichner, 19 Mal sind wir Schriftführer und bei 25 Verträgen sind wir Mitverhandler und Unterzeichner aufgrund der Personaldelegationssituation in den jeweiligen Betrieben.

Betrieb	Arbeiter	Gewerkschaft	Angestellte	Gewerkschaft
Astron Buildings Diekirch	x	OGB•L / LCGB		
Atelier Kihn Rumelange	x	OGB•L	x	OGB•L
Belaton Sandweiler	x	LCGB / OGB•L		
Ceodeux Rotarex Lintgen (**)	x	LCGB / OGB•L		
Ceratizit Mamer	x	OGB•L / FS		
Circuit Foil Wiltz	x	OGB•L / LCGB		
Dometic Hosingen	x	OGB•L / LCGB	x	OGB•L / LCGB
Duscholux Mensdorf	x	OGB•L		
ELTH Steinsel	x	OGB•L	x	OGB•L / LCGB
Ewald Giebel Dudelange	x	LCGB / OGB•L	x	LCGB / OGB•L
Fours Hein Strassen	x	OGB•L		
Galvalange Dudelange	x	OGB•L / LCGB	x	OGB•L / LCGB
Garages ADAL / FEGARLUX	x	OGB•L / LCGB	x	OGB•L / LCGB
Husky Dudelange	x	OGB•L	x	OGB•L
Hydro Aluminium Clervaux	x	LCGB / OGB•L		
IEE Echternach	x	OGB•L	x	OGB•L / Neutre
John Zink Dudelange	x	OGB•L / LCGB	x	OGB•L / LCGB
Ludec Holzern	x	OGB•L	x	OGB•L
Moog Hydrolux	x	LCGB / OGB•L	x	LCGB / OGB•L
Norton Bascharage	x	LCGB / OGB•L	x	OGB•L
Para Press Bettembourg	x	LCGB / OGB•L		
Paul Wurth Luxembourg	x	OGB•L / LCGB	x	LCGB / OGB•L
Pechiney Eurofoil Dudelange	x	OGB•L	x	OGB•L / LCGB
Rapid Development Echternach	x	OGB•L	x	OGB•L
Secalt Luxembourg	x	OGB•L	x	OGB•L
Sisto Echternach	x	LCGB / OGB•L		
Socom Foetz	x	OGB•L		
Soluxtrafer Rodange	x	OGB•L		
Sotراسي	x	OGB•L		
TrefilArbed Bettembourg	x	OGB•L / LCGB	x	LCGB / OGB•L
TrefilArbed Bissen	x	LCGB / OGB•L		
UGINE & ALZ Rodange	x	OGB•L / LCGB	x	LCGB / OGB•L
Unitrans Foetz	x	OGB•L		
Valfond Mersch	x	OGB•L / LCGB	x	OGB•L / LCGB

(**) Das Unternehmen Ceodeux Rotarex aus Lintgen besteht aus 13 untergeordneten Unternehmen, wobei jeweils 12 Arbeiterkollektivverträge und 13 Angestelltenkollektivverträge ausgehandelt werden.

Bei den Verträgen im Garagensektor handelt es sich um Branchenverträge. Der Arbeitervertrag, abgeschlossen mit den beiden Patronatsorganisationen ADAL und FEGARLUX ist allgemeingültig für den gesamten Sektor, während der Angestelltenvertrag, der nur mit der ADAL ausgehandelt wurde, auch nur Gültigkeit besitzt für jene Betriebe, die der ADAL angeschlossen sind.

9.250 Arbeitnehmer/innen sind insgesamt von diesen Kollektivverträgen betroffen, davon ca. 6.050 in den Industriebetrieben der Metallverarbeitung. Der Arbeiterkollektivvertrag der Garagen betrifft ca. 2.500 Arbeiter im gesamten Sektor, während von dem Angestelltenvertrag der Garagen ca. 700 Angestellte betroffen sind.

Während der Berichtsperiode war eine Tendenz zu mehr oder weniger wesentlichem Personalabbau oder Fusionen festzustellen, bzw. hat der Personalbestand in vielen Betrieben bestenfalls stagniert. In einigen Betrieben wurde er allerdings erhöht, dies wegen Vergrößerung oder Ausweitung der Tätigkeiten (z.B. Husky Dudelange, IEE Echternach und Findel, Pechiney Dudelange).

Oft sind die Verhandlungen in den Betrieben nur schleppend vorangekommen und angesichts der Globalisierungsbestrebungen der großen multinationalen Konzerne, denen auch Betriebe unseres Bereichs angehören, sind die Resultate deutlich unter dem Durchschnitt der vorhergehenden Jahre ausgefallen. Die durchschnittlichen jährlichen Lohnmassenerhöhungen betreffend Löhne, Prämien und Zuschläge, wie auch anderer kostenintensive Elemente (Arbeitszeitverkürzung, Urlaub, Sozialurlaub usw.), lagen konstant zwischen 1,5% und 2%. Festzustellen ist, dass die Betriebe immer mehr ergebnis- und leistungsbezogene sowie ebenfalls anwesenheitsbezogene Prämien und Lohnsysteme anstreben und versuchen von den traditionellen, nach Dienstjahren gestaffelten Lohnstrukturen wegzukommen. Im Bereich der Arbeitszeitverkürzung konzentrieren sich die Resultate auf zusätzlichen Urlaub oder dienstalterbezogenen Urlaub. In einigen Betrieben konnte die 6. Urlaubswoche realisiert werden.

Die Verträge wurden mit verschiedenen Vertragsdauern zwischen 6 Monaten und 3 Jahren abgeschlossen, je nach wirtschaftlicher Lage des Betriebes. Festzustellen ist, dass Argumente, wie durch Index bedingte Kosten, allgemein zu hohe Lohnkosten, internationale Wettbewerbsfähigkeit, schlechte wirtschaftliche Lage sowie die hohen Abwesenheitsquoten u.a. die Verhandlungen negativ beeinflussen.

Aus den Betrieben

1. CERATIZIT Mamer (CERAMETAL)

Am 20. September 2002 haben die Gesellschaften der Luxemburger CERAMETAL und der Vorstand der österreichischen PLANSEE-Gruppe eine Vereinbarung zum Zusammenschluss ihrer Hartmetallaktivitäten unterzeichnet.

Aus dieser Fusion zwischen CERAMETAL und PLANSEE TIZIT, einer 100-prozentigen Tochtergesellschaft der PLANSEE-Holding AG, ist ein neuer Konzern mit dem Namen CERATIZIT entstanden.

Im Zuge des Zusammenschlusses zwischen dem Luxemburger und dem österreichischen Unternehmen sollen keine Stellen abgebaut werden, was bis heute auch eingehalten wurde.

2. ELECTROLUX/DOMETIC Hosingen

2001 wurde der Name von ELECTROLUX geändert. Der Betrieb trägt jetzt den Namen DOMETIC. Nach langen und schweren Verhandlungen gelang es dem OGB•L einen ersten Kollektivvertrag für die Angestellten bei DOMETIC abzuschließen. Unter diesen Kollektivvertrag fielen etwa 83 Angestellte.

3. PECHINEY Dudelange

Mitte des Jahres 2003 kündigte man eine Übernahme der PECHINEY Dudelingen von ALCAN Kanada an. Der OGB•L traf man sich mit Wirtschaftsminister Henri Grethen, weil befürchtet wurde, dass der Standort Luxemburg in Gefahr wäre. Ebenfalls fanden wir Unterstützung beim Düdelinger Bürgermeister Mars Di Bartolomeo, welcher sich genauso besorgt über diese Übernahme zeigte. In dieser Berichtsperiode wurden noch keine weiteren Details bekannt gegeben.

4. PAUL WURTH Luxemburg (ARCELOR-Gruppe)

Im Januar 2003 wurde den Gewerkschaften OGB•L und LCGB mitgeteilt, dass die Werkstätte von PAUL WURTH mit den Werkstätten der MECAN-ARBED Dommeldingen fusionieren soll. Diese Mitteilung wurde von Herrn Kinsch in einer administrativen ARCELOR-Sitzung bekannt gegeben. Betroffen von dieser Fusion sind 86 Arbeiter und Angestellte. 57 Arbeiter und Angestellte sollen nach MECAN-ARBED Dommeldingen versetzt werden. Die restlichen 29 Arbeiter und Angestellte sollen in die CDR (Cellule de reclassement) von ARCELOR versetzt werden. Außerdem soll die Produktion des „Gueulard sans cloche“ nach Dommeldingen transferiert werden, wobei PAUL WURTH diese Produktion für 5 Jahre garantieren will mit der zusätzlichen Aussage, dass dieses Produkt immer in Luxemburg bleiben soll. In dieser Berichtsperiode, bis 31. Dezember 2003, wurde noch keine Einigung gefunden, wobei der soziale Teil die meisten Probleme nach sich zieht.

5. TREFILARBED Bettembourg (ARCELOR-Gruppe)

In einer Informationsversammlung vom Dezember 2003 wurde den Gewerkschaften OGB•L und LCGB ein Abbau von 151 Arbeitsplätzen bis zum Jahre 2007 angekündigt. Dies soll ohne Entlassungen von statuten gehen. Eine Arbeitsgruppe wurde gebildet, die zusammen mit den Verantwortlichen von TREFILARBED Bettembourg Lösungen ausarbeiten soll.

6. TREFILARBED Bissen (ARCELOR-Gruppe)

Die Gewerkschaften OGB•L und LCGB wurden im Dezember 2003 in Kenntnis gesetzt, dass ein Abbau von 84 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2006 erfolgen soll. Hier wurde ebenfalls eine Arbeitsgruppe zusammengesetzt, um Entlassungen zu vermeiden und Lösungen auszuarbeiten.

7. CIRCUIT FOIL Wiltz (ARCELOR-Gruppe)

Seit Jahren ist dieses Unternehmen mit Restrukturierungen konfrontiert. Konnte man diesen Abbau seit Jahren mit Null-Verträgen in den Kollektivverträgen sowie Personalversetzungen im Jahr 2002 zu der ARCELOR-Gruppe ARES-Rodange lösen, so befürchten wir einen erneuten Personalabbau für das Jahr 2004.

8. EURO-MOTOR/AUTOPOLIS (Garagen)

1999 wurde EURO-MOTOR von der belgischen Holding ALCOPA aufgekauft und schon damals kündigten sich tiefgreifende Veränderungen an. Es war bei der Übernahme schon klar, dass es nur darum ging, Personal abzubauen. Nach fast zweijährigen Verhandlungen gelang es dem OGB•L und der Personalvertretung mittels des bestehenden sektoriellen Kollektivvertrages ein untergeordnetes Abkommen mit der neuen Betriebsleitung zu unterzeichnen. Durch dieses Abkommen wurden die sozialen und materiellen Errungenschaften der Arbeitnehmer abgesichert. Darüber hinaus wurden durch das gleiche Abkommen die Arbeitsplätze für drei Jahre garantiert und die 36-Stunden-Woche eingeführt.

Diese Errungenschaften wurden Anfang 2002 von der Betriebsleitung in Frage gestellt.

Knapp drei Jahre nach der Übernahme durch ALCOPA und knapp ein Jahr nach dem Umzug in die Autostadt AUTOPOLIS, stand EURO-MOTOR vor dem Konkurs. Dem OGB•L und den Personalvertretern wurde damals nur ein drastischer Restrukturierungsplan vorgelegt, der die Auslagerung eines großen Teils der Aktivitäten (Outsourcing) vorsah, begleitet durch einen massiven Arbeitsplatzabbau. Wie der Betrieb allerdings finanziell wieder standfest und für die Zukunft überlebungsfähig werden sollte, blieb trotz Restrukturierungsplan offen und unbeantwortet.

Es war klar, dass die Verantwortung für die katastrophale Lage bei EURO-MOTOR einzig und allein bei der Betriebsleitung und den neuen Inhabern, ALCOPA zu suchen war.

Kurz vor den Weihnachtsfeiertagen im Dezember 2002 war es dann soweit. Der Verwaltungsrat von ALCOPA und die Betriebsleitung von AUTOPOLIS ließen eine Personalversammlung einberufen, in der sie der Belegschaft mitteilte, dass sie den Konkurs von EURO-MOTOR angemeldet haben.

9. ASTRON BUILDINGS Diekirch

Nach über 2 Wochen harten Verhandlungen wurde bei der Firma ASTRON BUILDINGS der bestehende Sozialplan der Anfang 2003 unterzeichnet wurde und

erst im Dezember 2003 ablaufen sollte, durch ein neues Abkommen ersetzt.

Bei diesen Verhandlungen ist es gelungen die ursprünglich geplanten 25 Entlassungen auf 5 zu beschränken.

10. VALFOND Mersch (Fonderie de Mersch)

Seit 1996 befindet sich die Gießerei im Kampf ums Überleben. Während der letzten Sitzung hat man den Gewerkschaften einen Masterplan vorgelegt, wobei bemerkt wurde, dass ein Interesse besteht die Gießerei weiter am Leben zu halten. Die Auftragslage sowie die Geschäftslage sind im Aufwärtstrend und im Moment überlebt die Gießerei mit ihren eigenen Mitteln. Ende 2003 bekam VALFOND das Prädikat des ISO-9002. Die Verantwortlichen von VALFOND zeigten sich ebenfalls bereit die Verhandlungen zum Kollektivvertrag wieder aufzunehmen.

11. DUSCHOLUX Mensdorf

Der OGB•L wurde im Mai 2002 befasst, um einen Sozialplan für 25 Arbeiter auszuarbeiten. Grund dieses Personalabbaus ist, dass die Produktion von einigen Produkten eingestellt wurde. Nach sehr harten Verhandlungen wurde mit der Unterstützung des Personals ein Sozialplan für die Laufzeit von 2 Jahren ausgearbeitet. Dieser beinhaltete Arbeitszeitreduzierung, Übernahme von einigen Arbeitern bei BELATON in Sandweiler, sowie freiwillige Abgänge.

Im Laufe des Jahres 2003 wurde ein Werk in Italien geschlossen, so dass ein Teil dieser Produktion nach Luxemburg verlagert wurde. Es wurden wieder Arbeiter eingestellt, wobei man sich an die Abmachung des Sozialplanes hielt (Wiedereinstellung).

12. MOOG HYDROLUX Luxembourg

Den Gewerkschaften OGB•L und LCGB wurde im Mai 2002 mitgeteilt, dass der Betrieb sich aus ökonomischen Gründen von 8 Arbeitnehmern trennen will. In gemeinsamer Zusammenarbeit wurden diese 8 Arbeitnehmer bei einigen anderen Unternehmen eingestellt.

Im Dezember 2003 wurde den Gewerkschaften mitgeteilt, dass sich das Unternehmen aus dem Zentrum (Stadt Luxemburg) nach Bettemburg in der Nähe der TrefilArbed verlagern wird.

13. SISTO Echternach

Im Laufe des Jahres 2003 hat sich diese Firma von Mersch in die Industriezone Echternach verlagert.

Aus diesen Gründen hat das Personal im Rahmen der Verhandlungen des Kollektivvertrages auf eine Lohnerhöhung für das Jahr 2003 verzichtet und eine stufenweise Lohnerhöhung für das Jahr 2004 verlangt. Der Verantwortliche von SISTO bedankte sich, indem er die stufenweise Lohnerhöhung insgesamt ab dem 1. Januar 2004 auszahlte.

Sozialwahlen 2003

Auf 70 OGB•L-Listen in 50 Betrieben der Metallverarbeitenden Industrie und den Garagen, stellten sich 458 Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl der Personalausschüsse.

Dabei konnte sich unser Syndikat erneut gegenüber 1998 verbessern. Im Vergleich mit den anderen Gewerkschaften im Sektor, brachte unser Berufssyndikat 170 Effektivmandate (152 in der Industrie und 16 in den Garagen sowie 2 Jugendvertreter) zusammen, gegenüber 69 für den LCGB, 1 für die Fédération Syndicale und 23 auf anderen, größtenteils „neutralen“ Listen.

Global gesehen können wir sagen, dass der OGB•L einen klaren Erfolg verbuchte und dass seine Tarifpolitik in den Betrieben mehr als bestätigt wurde. Nach diesen Wahlen bleibt das Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen weiter die größte und einflussreichste Arbeitnehmervertretung im Sektor, sowohl betreffend die Arbeiter- als auch die Angestelltenvertretung. Der OGB•L hat 66% der Mandate erhalten, der LCGB kommt auf 26%, während andere Gewerkschaftsorganisationen unbedeutend bleiben.

6.15. Syndikat Transport ACAL

Internationale

Beitritt in den OGB•L

Die außerordentliche Konferenz der ACAL vom 14. Januar 2001 im Kulturzentrum Luxemburg-Hollerich beschließt, mit 158 Ja-Stimmen und 2 Enthaltungen, den Kooperationsvertrag von 1955 zwischen der ACAL und der FNCTTFEL aufzulösen und geschlossen dem OGB•L beizutreten.

Am 17. Januar 2001 beginnen die Verhandlungen zwischen ACAL und OGB•L über die Beitrittsmodalitäten der ACAL zum OGB•L. Die Unterzeichnung des neuen Kooperationsvertrags mit dem OGB•L findet am 26. Juni 2001 in den neuen Räumlichkeiten der ACAL in Bartringen statt. Die neuen Büros auf 38, Route de Longwy in Bartringen wurden Ende Januar 2001 bezogen.

Der Kooperationsvertrag hält fest, dass das neue Syndikat ACAL im OGB•L unter der gleichen Mannschaft weitergeführt wird und dass die Strukturen (Lokalsektionen, Sterbekasse) auch in Zukunft weiter bestehen werden. Der Zentralvorstand der ACAL ist einverstanden neue Satzungen für das Syndikat auszuarbeiten.

Noch im selben Jahr stimmt der Zentralvorstand den neuen Gewerkschaftsstatuten, die im Einklang mit den allgemeinen OGB•L-Satzungen stehen, zu.

Der ACAL-Beitritt in den OGB•L hat die CGT, in der OGB•L, FNCTTFEL und FLTL seit 1919 zusammengeschlossen sind, nicht geschwächt. Er hat die Durchsetzungskraft des OGB•L und der neuen ACAL aber wesentlich verstärkt.

Nationaler Tag der Berufsfahrer

Die erste Auflage des „Nationalen Tags der Berufsfahrer“ findet am 6. Oktober 2001 statt. Für die Veranstaltung, verbunden mit einem Tag der offenen Tür, wird ein großes Festzelt auf dem Parkgelände neben den ACAL-Büros aufgebaut. Zahlreiche Ehrengäste wohnen den Feierlichkeiten bei. Unter ihnen: OGB•L-Präsident John Castegnaro, OGB•L-Generalsekretär Jean-Claude Reding, Transportminister Henri Grethen, Vertreter der Zollverwaltung, der „Sécurité Routière“, der Gewerbeinspektion, der Direktor der Arbeiterkammer, der Direktor der „Caisse médico-chirurgicale“, und Vertreter der „Fédération Nationale de la Mutualité Luxembourgeoise“.

Weitere Auflagen des Nationalen Fahrtags werden am 28. und 29. September 2002, mit einem Konzert des Chansonniers Georges Moustaki als Höhepunkt, sowie am 27. September 2003 im „Centre Atert“ in Bartringen organisiert.

Führungswechsel

Völlig unerwartet verstirbt am 27. November 2001 ACAL-Präsident Guy Ross an den Folgen einer Herzattacke. Guy Ross war seit über 30 Jahren Mitglied der ACAL und bekleidete von 1994 bis 2001 den Posten

des Präsidenten. Im April 2002 wählt der Zentralvorstand den Kollegen Mett Waldbillig, der bis dahin den Posten des Vizepräsidenten bekleidete, zum neuen Vorsitzenden. Stellvertreter wird Roland Mosolf, der im Oktober 2003 aus beruflichen Gründen zurücktritt.

Lokalsektionen

Gegenwärtig funktionieren innerhalb der ACAL-Strukturen folgende Lokalsektionen:

1. Luxemburg
2. Esch/Alzette-Petingen-Differdingen
3. Düdelingen-Bettemburg-Kayl
4. Osten
5. Steinfort-Noerdingen
6. Mersch-Ettelbrück
7. Wiltz-Ulflingen
8. Belgische Grenzgänger
9. Französische Grenzgänger
10. Deutsche Grenzgänger
11. Niederländische Grenzgänger

Geplant ist die Gründung einer weiteren Sektion in Dänemark.

Internationale Mitgliedschaft

Das Syndikat OGB•L Transport ACAL ist seit dem 2. Oktober 2001 Mitglied der ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) und seit dem 26. Oktober 2001 Mitglied der ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation).

Die ETF ist das Sprachrohr von 2 Millionen Transportarbeitern und setzt sich vor allem bei den europäischen Behörden für die sozialen Belange der Transportbeschäftigten ein.

Die ITF, ihrerseits, ist stellvertretend für 5 Millionen Transportarbeiter und widmet sich vor allem dem Thema Globalisierung.

Gute Kontakte pflegt der OGB•L-ACAL mit anderen Gewerkschaften aus Europa, allen voran: FO-Force Ouvrière (Frankreich), CGT (Frankreich), CFDT (Frankreich), FGTB und UBOT aus Belgien, ver.di (Deutschland), FNV (Niederlande), SID (Dänemark).

Mitgliederentwicklung

Die Entwicklung der Mitglieder ist sehr positiv:

Oktober 2001	1.317
Dezember 2002	1.912
März 2003	2.252
18. Februar 2004	2.379
15. April 2004	2.460

Sekretariat

Das Sekretariat setzt sich zusammen aus:

Martine Reuter, Empfang
Sandra Funck, Mitgliederbetreuung
Hubert Hollerich, Zentralsekretär
Bianca Meloni, Zentralsekretärin (bis Oktober 2001)

Kollektivverträge

Private Busfahrer

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Busfahrer erweisen sich erneut als sehr schwierig. Im Mittelpunkt steht nach wie vor die Umsetzung des Tripartite-Abkommen von 1998 betreffend das Herabsetzen der „Amplitude“ (Gesamtschichtdauer) von 12 auf 11 Stunden täglich.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus 4 Vertretern der Gewerkschaften, 4 Vertretern der Arbeitgeberorganisation FLEAA und je einem Vertreter aus dem Transportministerium und dem Arbeitsministerium soll konkrete Texte ausarbeiten. Bei der letzten Sitzung der Arbeitsgruppe vom 8. März 2001 werden die Verhandlungen für gescheitert erklärt. Der Grund: Die Arbeitgeber verlangen mit der Forderung einer Referenzperiode von 6 Monaten eine zu große Flexibilität seitens der Busfahrer. Für 11 geleistete Stunden sollen außerdem nur 6 bezahlt werden.

Die Gewerkschaften wenden sich erneut an die zuständigen Minister und organisieren am 25. April 2001 eine Protestversammlung in Beringen-Mersch.

Am 26. April 2001 blockieren die Busfahrer während einer Stunde das hauptstädtische Bahnhofsviertel. Diese Warnaktion führt dazu, dass die Arbeitgeber einen neuen Verhandlungsvorschlag unterbreiten. Die von den Arbeitgebern verlangte Referenzperiode wird von 6 auf 4 Monate zurückgeschraubt. 11 geleistete Stunden sollen 7 Arbeitsstunden entsprechen.

Die Gewerkschaften entscheiden, auf einer weiteren Sitzung vom 15. Mai 2001 in Helmdingen, den Patronatsvorschlag im Rahmen eines Referendums zur Abstimmung zu bringen.

Das Resultat des Referendums sieht wie folgt aus:

- 100 % der OGB•L-Busfahrer lehnen den Patronatsvorschlag ab
- 95 % der LCGB-Busfahrer lehnen den Patronatsvorschlag ab
- 88 % der OGB•L-Busfahrer sprechen sich für gewerkschaftliche Aktionen aus
- 91 % der LCGB-Busfahrer sprechen sich für gewerkschaftliche Aktionen aus

Im April 2002 kommt es zu einem neuen, nur sehr leicht verbesserten Verhandlungsergebnis, das von den im OGB•L-ACAL organisierten Busfahrern kategorisch abgelehnt wird. Das Verhandlungsergebnis entspricht keineswegs dem gemeinsamen Forderungskatalog der vertragsschließenden Gewerkschaften.

Ungeachtet der Proteste in den eigenen Reihen, entscheidet der LCGB, das Verhandlungsergebnis zu unterschreiben.

Unter Protest unterzeichnet der OGB•L-ACAL den neuen Kollektivvertrag. Das Verhandlungsergebnis sieht folgendermaßen aus:

- Einführung einer Referenzperiode von einem Monat
- Verringerung der „Amplitude“ von derzeit 12 auf 11 Stunden durchschnittlich innerhalb dieser Referenzperiode
- Herabsetzen der zu zahlenden Arbeitsstunden von derzeit 8 auf 7 Stunden pro Tag
- Geringe Lohnerhöhung von 0,7 %
- Tagesspesensatz von 3 € sofern die Schichtzeit 6 Stunden übersteigt.

Der OGB•L-ACAL weist darauf hin, dass die Busfahrer mit der neuen Regelung nur auf ihre 40-Stunden-Woche kommen, wenn sie während 6 Tagen in der Woche zum Einsatz kommen.

Auf Versammlungen am 2. März 2003 in Bartringen, am 10. Mai 2003 in Senningen und am 17. Mai 2003 in Diekirch ziehen die OGB•L-Busfahrer Bilanz über 9 Monate Kollektivvertrag. Sie stellen eine breite Unzufriedenheit fest. Der neue Kollektivvertrag weist zahlreiche Lücken auf. Wichtige Textpassagen sind zweideutig und widersprüchlich.

Bei den Betriebsausschusswahlen vom 13. November 2003 verliert der LCGB die Mehrheit in diesem Sektor.

Lkw-Fahrer

Im Dezember 2001 organisiert der OGB•L 5 Informationsversammlungen um seinen Mitgliedern das mit dem „Groupement Transport“ in der Handelföderation ausgehandelte Ergebnis zur Erneuerung des Kollektivvertrags zu erklären.

Streitpunkt ist eine klare Definition der Arbeitszeit. Die Lkw-Fahrer verlangen das Einbeziehen der Wartezeiten, zumindest zu 50 Prozent, in die Arbeitszeit. Außerdem wird eine Lohnaufbesserung und eine Erhöhung der Spesensätze gefordert.

Die Arbeitgeber sind lediglich bereit, die Löhne um 12,39 € und die Spesen um 1,98 € anzuheben. Von der Diskussion über die Wartezeiten wollen sie nichts wissen.

Die Mitglieder entscheiden, das Verhandlungsergebnis im Rahmen eines Referendums zur Abstimmung zu bringen. Das Referendum startet im Januar 2002. Das Resultat: 83 % der 696 Teilnehmer am Referendum lehnen das Verhandlungsergebnis ab. Das Resultat beim LCGB fällt ähnlich aus.

Am 5. Juli 2002 wird das Nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall befasst. Es kommt zu keiner Einigung. Die Gewerkschaften bezeichnen die Haltung des Patronats und ihre Forderung nach einer 9-prozentigen Lohnkürzung für eine reine Provokation.

Die vertragsschließenden Gewerkschaften unterzeichnen am 15. November 2002 das vom Schlichter vorgelegte Nicht-Einigungs-Protokoll. Gewerkschaftlichen Aktionen steht nichts mehr im Weg.

Krisensitzung am 16. November 2002 in Bartringen. Die Lkw-Fahrer von OGB•L und LCGB beschließen, am 17. November 2002 eine Sensibilisierungskampagne bei den Fahrern zu starten. Der Anfang soll beim Cargo Center auf dem Flughafen Findel gemacht werden.

Am Sonntagabend des 17. November 2002 steht der OGB•L mit seinen Militanten alleine da. Der LCGB ist nicht angetreten und hat sich nicht einmal abgemeldet. Die Lage eskaliert. Aus der Flugblattaktion wird eine Arbeitsniederlegung. Nichts geht mehr auf dem Flughafen. Während fast zwei Tagen verweigern die Lkw-Fahrer den Dienst. Die nationalen Fluggesellschaften schlagen Alarm und befürchten Flugzeuge nach Flughäfen in der Grenzregion umleiten zu müssen, weil kein Lagerplatz mehr frei ist.

Während einer ganzen Woche finden gezielte Warnstreikaktionen in den Industriegebieten von Düdelingen-Bettemburg, Contern, Rodange, Bascharage und Munsbach statt.

Überproportioniert ist mit Sicherheit das Polizeiaufgebot. Mit Hubschrauber und mehreren angefahrenen Kleinbussen versucht die Polizei die Lkw-Fahrer einzuschüchtern und macht der letzten Streikaktion in Munsbach mit der Aufnahme der Personalien der Streikteilnehmer ein Ende.

Am 13. März 2003 kommen die Sozialpartner wieder am Verhandlungstisch zusammen und unterzeichnen einen Übergangskollektivvertrag mit einer Gültigkeitsdauer bis zum 29. Februar 2004. Die von den Arbeitgebern geforderte Lohnkürzung von 9 Prozent ist vom Tisch. Das Verhandlungsergebnis sieht wie folgt aus:

- Erhöhung der Tariflöhne um 12,39 €
- Erhöhung der Spesensätze um 1,98 € pro Tag
- Zahlung einer Spezialprämie von 46,10 € wenn der Fahrer im Ausland blockiert ist
- Vorfinanzierung der Betriebsausgaben
- Ausdehnung des Anwendungsgebiets auf Möbel- und Umzugsunternehmen, sowie auf Expressdienste
- Zahlung der Kosten für Reisepass oder Visum durch die Arbeitgeber
- Unterzeichnung eines Zusatzabkommens betreffend die Definition der Arbeitszeit und der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/CE.

In einem Referendum sprechen sich die Lkw-Fahrer mehrheitlich für das Verhandlungsergebnis aus.

Taxi-Fahrer

Der am 10. Mai 2001 mit der „Fédération des patrons-loueurs de taxis et d'ambulances“ unterzeichnete Kollektivvertrag für Taxifahrer hat eine Laufzeit von 3 Jahren und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Die Beteiligung am Umsatz steigt für den Fahrer von 33 % auf 36 %, was einer Erhöhung von 9%-Punkten entspricht.
- Die Fahrer mit einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag.
- Die Fahrer mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren erhalten 2 zusätzliche Urlaubstage.
- Die Lohnabrechnung wird transparenter gestaltet indem Taxifahrer einen Ausdruck des Bordcomputers betreffend die getätigten Fahrten erhalten.

Kombinierter Transport Straße-Schiene

Bei der CFL-Tochtergesellschaft CLB, die sich im kombinierten Transport Straße-Schiene spezialisiert hat, beginnen die Verhandlungen für einen ersten Kollektivvertrag, nach einigen Schwierigkeiten, am 26. Oktober 2001.

Das Nationale Schlichtungsamt muss im März 2002 und im Mai 2003 eingeschaltet werden, dies nachdem die Direktion einen konstruktiven Dialog verweigert.

Schlagzeilen und Skandale

Arbeitsniederlegung bei Georges Carbon s.à r.l.

Am 11. April 2001 legen die Lkw-Fahrer der Firma Georges Carbon s.à r.l. aus Schifflingen solidarisch die Arbeit nieder und halten ihren Arbeitgeber während 6 Stunden fest, weil dieser ihnen den Märzlohn noch nicht bezahlt hat.

Seit Monaten kommt der Lohn mit erheblicher Verspätung. Der OGB•L-ACAL hat die Gewerbeinspektion eingeschaltet, die es jedoch nicht für nötig gefunden hat bei der Firma zu intervenieren. Die Situation eskaliert, als plötzlich mehrere Polizeiwagen vorfahren.

Erst der nachts herbeigerufene OGB•L-Präsident John Castegnaro kann die Lage entschärfen. Die Firma wird in Konkurs gesetzt und die Fahrer erhalten zumindest den gesetzlich vorgesehenen Pauschalbetrag.

Fahrzeugbeschlagnahmung bei TMB R'Lines

Nachdem die Lkw-Fahrer der Firma TMB R'Lines aus Windhof den Märzlohn immer noch nicht ausbezahlt bekommen haben, beschließen sie am 17. April 2001 kurzerhand die Arbeit nieder zu legen.

Die Löhne werden seit Monaten mit Verspätung ausgezahlt. Erneut kann die Lage Dank des Eingreifens von OGB•L-Präsident John Castegnaro entschärft werden. Die Firma zahlt die geschuldeten Löhne.

Im November 2001 wiederholt sich das Szenario. Der Lohn des Monats Oktober wird nicht bezahlt. Die Fahrer beschließen, die Fahrzeuge zu beschlagnahmen und auf dem Parkgelände neben den ACAL-Büros abzustellen. Sie wollen somit den Druck auf den Arbeitgeber erhöhen. Im Januar 2002 meldet das Unternehmen Konkurs an.

Transports Fixemer: Vorgeschmack auf Kralowetz

Im Rahmen einer Großrazzia im Oktober 2001 beim Transportkonzern Fixemer mit Hauptsitz in Perl-Borg im Saarland, werden die 3 Geschäftsführer verhaftet sowie zahlreiches Material beschlagnahmt. Die deutsche Staatsanwaltschaft wirft dem Unternehmen Steuerbetrug und illegale Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern vor.

Das Unternehmen beschäftigt insgesamt 5.000 Fernfahrer in seinen Filialen in Deutschland, Albanien, Bulgarien, Tschechische Republik, Georgien, Aserbaidschan, Russland, Litauen, Weißrussland, Polen, Rumänien und Luxemburg. Lediglich die Luxemburger Filiale bleibt von der ganzen Angelegenheit verschont.

Am 25. Oktober 2001 meldet das Mutterhaus in Deutschland Konkurs an.

Gefahrgutunfall in Steinbrücken – Ausbildung gefordert

Nach dem schweren Lkw-Unfall vom 27. September 2001 in Steinbrücken, bei welchem der Fahrer einen Teil seiner Gefahrgutladung verliert, wird die Evakuierung der Ortschaft Monnerich bereits geplant. Glücklicherweise reagiert der Lkw-Fahrer richtig.

Der OGB•L verlangt eine solide Grundausbildung und Weiterbildung für Berufskraftfahrer.

Spedition A & B: Chef hinter Gittern

Drei Monate lang warten die 5 Lkw-Fahrer der Speditionsfirma A & B vergeblich auf ihren Lohn. Im März 2002 verschwinden die Lkws spurlos. Der OGB•L-ACAL schaltet die Staatsanwaltschaft und die Gewerbeinspektion ein. Die Firma wird sofort in Konkurs gesetzt. Seit Anfang März 2002 sitzt der Firmenchef, Aldo Mafia, in Lüttich in Haft. Die belgische Staatsanwaltschaft wirft ihm Urkundenfälschung und Geldwäsche vor.

All-In Transporte: Fahrer ohne Lohn

Vergeblich warten die 10 Lkw-Fahrer der Firma All-In Transporte aus Wasserbillig auf ihren Lohn der Monate September, Oktober und November 2002. Der OGB•L-ACAL schaltet die Zollverwaltung, die Gewerbeinspektion und die Staatsanwaltschaft ein. Im Dezember 2002 läuft das Konkursverfahren an. Die Staatsanwaltschaft Deutschland ermittelt wegen schweren Betrugs.

Busunfälle 2003 – Minimalnormen einhalten

Das Jahr 2003 war geprägt von schweren Busunfällen. Allein die Unfälle vom 8. Mai 2003 am Plattensee in Ungarn und 16. Mai 2003 in Lyon haben insgesamt 61 Tote und 95 Verletzte gefordert. In einer Pressemitteilung vom 18. Mai 2003 richtet der OGB•L-ACAL einen Appell an die Arbeitgeber, die Minimalnormen in punkto Sicherheit zu respektieren.

DH Logistics: Arbeitsniederlegung da nicht sozialversichert

Spontan legen die 12 Lkw-Fahrer der Firma DH Logistics mit Sitz in Strassen, anschließend in Leithum und Marnach und vorher in Strassen, am 14. Oktober 2003 die Arbeit nieder. Sie beschlagnahmen die Lkws und

bringen sie zum Parkplatz neben dem ACAL-Büro. Der Grund: keiner der Fahrer ist sozialversichert, die Löhne werden sehr unregelmäßig ausbezahlt, die Lkws sind nicht versichert und nicht durch ein Zertifikat der staatlichen Kontrollstation abgedeckt. Der OGB•L-ACAL ist schon im Juli 2003 bei der Sozialversicherungsanstalt interveniert. Am 16. Oktober 2003 übergibt der OGB•L die Lkw-Schlüssel an die Staatsanwaltschaft. In der Nacht vom 18. auf den 19. Oktober 2003 werden die auf dem Parking neben dem ACAL-Büro stationierten Lkws entwendet. Der Firma werden die Handelsgenehmigung und die Transportlizenz entzogen. Das Konkursverfahren läuft. Dramatisch spitzt sich die Lage Anfang November 2003 zu, als die Lkw-Fahrer erfahren, dass die entwendeten Lkws wieder im Norden des Landes zum Einsatz kommen. Sie beschließen, die Lkws zu blockieren. Die Polizei wird gerufen. Nur mit viel Fingerspitzengefühl des ACAL-Präsidenten Mett Waldbillig kann eine Eskalation verhindert werden.

Affäre Kralowetz

Auf Initiative der Staatsanwaltschaft München, findet am 22. Januar 2002 eine Großrazzia in 8 europäischen Ländern in den Kralowetz-Betrieben und Filialen statt. Betroffen hiervon sind auch die Büros in Esch/Alzette, wo sich der Sitz des Firmenimperiums befindet.

Die Staatsanwaltschaft wirft dem Firmeninhaber Folgendes vor:

- Das Wirken einer kriminellen Bande
- Illegales Einschleusen von Nicht-EU-Bürgern
- Fälschung
- Steuerhinterziehung
- Vorbeischleusen von Sozialabgaben
- Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten

Wie ein Kartenhaus bricht das Firmenimperium zusammen.

Humanitäre Katastrophe

Ungefähr 200 Fahrer begeben sich am 24. Januar 2002 mit ihren Lkws nach Luxemburg, in der Hoffnung, die seit drei Monaten geschuldeten Löhne noch zu erhalten. Sie stellen die Fahrzeuge auf dem Park & Ride Parkplatz Howald ab. Der OGB•L-ACAL organisiert notdürftig Verpflegung. Die Fahrer stammen aus der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, aus Bulgarien, aus Ungarn und aus Ex-Jugoslawien. In einer Pressemitteilung vom 25. Januar 2002 spricht der OGB•L von einer humanitären Katastrophe. Das Rote Kreuz wird eingeschaltet. Die Fahrer werden provisorisch beim Roten Kreuz, bei der Caritas, bei der Arbeiterkammer, bei der Gemeinde Esch/Alzette untergebracht und erhalten dort auch warme Mahlzeiten. Am Nachmittag des 25. Januar 2003 wird Karl Kralowetz in Esch/Alzette verhaftet und in Untersuchungshaft gebracht.

Seit Jahren bekannt

Journalisten aus ganz Europa begeben sich nach Luxemburg. In einer Pressekonferenz vom 25. Januar 2002 unterstreicht der OGB•L, dass die Behörden seit 10 Jahren über die Machenschaften der Firma Kralowetz Bescheid wussten.

In einer weiteren Pressekonferenz am 28. Januar 2002, unterstreicht OGB•L-Präsident John Castegnaro, die Kralowetz-Affäre sei ein europäisches Problem und müsse auf europäischer Ebene gelöst werden.

Der Skandal ist Thema im nationalen Parlament und im Europaparlament.

Aus den Augen, aus dem Sinn?

Am Abend des 1. Februar 2002 werden die Fahrer auf Initiative des Familienministeriums in ihre Heimatländer zurückgefliegen.

Das Parlament beschließt eine Spezialkommission einzusetzen, die jedoch zu keinen Schlussfolgerungen kommt. Die Kralowetz-Affäre wird lediglich analysiert. Verbesserungen auf legislativer Ebene finden nicht statt.

Am 8. Februar setzt das Handelsgericht in Luxemburg die Kralowetz-Firmen Soteco und UCL wegen geschuldeter TVA-Beträge in Höhe von insgesamt 720.000.- € in Konkurs. Die Fahrzeuge werden beschlagnahmt.

Kralowetz verurteilt

Am 18. April 2002 wird Karl Kralowetz in Luxemburg zu 6 Monaten Haft und zur Zahlung einer Geldstrafe von 9.000.- € verurteilt. Kralowetz gibt vor Gericht an, 800 Fahrer in Luxemburg beschäftigt zu haben. Wenig später wird er an die deutsche Justiz ausgeliefert.

In München wird Karl Kralowetz am 13. Juni 2003 zu einer Haftstrafe von 3 Jahren und 8 Monaten verurteilt. Er wird unter anderem wegen illegaler Beschäftigung von 3.400 Fahrern verurteilt.

Mitte Dezember 2003 wird er nach Österreich ausgeliefert, wo ihm ein weiteres Gerichtsverfahren bevorsteht. Kurz vor Weihnachten 2003 kommt Karl Kralowetz gegen Zahlung einer Kaution von sage und schreibe 900.000.- € auf freien Fuß, darf das Land jedoch nicht verlassen.

Nischenpolitik

Der Kralowetz-Skandal verdeutlicht auf brutalste Weise, wie moderne Sklaverei und Ausbeutung funktionieren. Die Affäre ist noch lange Gegenstand von Diskussionen auf politischer Ebene und von Medienberichten. Sie ist auch Gegenstand von Diskussionen auf europäischer Ebene. Der Ruf Luxemburgs gerät in Bedrängnis. Hunderte Einzelschicksale sind von der Affäre betroffen. Die Politik kommt zu keinen konkreten Beschlüssen.

Der OGB•L nutzt den Skandal, um eine allgemeine Diskussion über Luxemburgs Nischenpolitik zu führen. Im Kreuzfeuer der Kritik steht auf einmal auch das Hochseeschiffregister.

Delokalisierung und Ausflaggung

Die Zahl der so genannten Briefkastenfirmen nimmt nicht ab. Im November 2001 kommt eine Delegation bestehend aus Vertretern von OGB•L, FO-Force ouvrière aus Frankreich und SID aus Dänemark mit Transportminister Henri Grethen zusammen um über das Problem der Ausflaggung zu diskutieren. Der Minister verspricht, die Briefkastenfirmen verstärkt zu kontrollieren und gegebenenfalls die Transportlizenz zu entziehen. Auch werde das Niederlassungsrecht verschärft.

Die Niederlassung einer ständig steigenden Zahl an Briefkastenfirmen erschwert die gewerkschaftliche Aktivität. Immer mehr Gewerkschaftsmitglieder wohnen nicht mehr in Luxemburg oder in der näheren Grenzregion, sondern in Gegenden, die hunderte Kilometer entfernt sind. Dies veranlasst den OGB•L-ACAL Sitzungen mit diesen Mitgliedern in ihren jeweiligen Heimatregionen zu organisieren. Im Laufe der Mandatsperiode 2001 bis 2003 finden somit Mitgliederversammlungen in Dänemark, Südfrankreich, Deutschland und den Niederlanden statt.

Doppelbesteuerung

Die Delokalisierung von Transportbetrieben nach Luxemburg hat die deutschen Finanzämter auf den Plan gerufen. Seit Jahren verlangen sie die steuerliche Veranlagung von Lkw-Fahrern, die in Deutschland wohnen und bei luxemburgischen Transportbetrieben arbeiten, in Deutschland. Da in Luxemburg die Steuern direkt vom Lohn abgezogen werden, kommt es zu einer zeitweiligen Doppelbesteuerung.

Zusammen mit dem DGB aus Deutschland hat der OGB•L versucht, das Problem am Verhandlungstisch zu lösen. Die Gewerkschaft arbeitet in dieser Angelegenheit auch mit dem luxemburgischen Arbeitgeberverband und der luxemburgischen Steuerverwaltung eng zusammen.

Am 18. Juli 2003 findet in der OGB•L-Zentrale in Esch/Alzette ein Gespräch mit dem deutschen Staatssekretär aus dem Bundesfinanzministerium, Karl Diller, statt.

Ein Ergänzungsprotokoll zum Doppelbesteuerungsabkommen von 1958 soll die Lage definitiv klären.

Einführung des Punkteführerscheins

Im Jahr 2002 wird der Punkteführerschein per Gesetz eingeführt. Der OGB•L-ACAL hat sich stets sehr skeptisch zum Punkteführerschein geäußert. Der Punkteführerschein hat in erster Linie einen repressiven Charakter und kann für Berufsfahrer negative Folgen haben, die bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Der OGB•L ist der Meinung, Berufsfahrer dürften nicht verantwortlich gemacht werden für eventuelle technische Mängel am Fahrzeug. Auch seien bestimmte Fehlverhalten im Verkehr auf die permanente Stressaussetzung und die unmenschlichen Arbeitsbedingungen zurückzuführen.

In einer leicht abgeänderten Version, sieht das Gesetz nun sowohl die Bestrafung des Arbeitgebers als auch des Fahrers vor.

Öffentlicher Transport

Auch in Sachen öffentlicher Transport redet der OGB•L mit und setzt bei den diesbezüglichen Diskussionen vor allem den Akzent auf die sozialen Bedingungen der Busfahrer. Immerhin vertritt der OGB•L, mit RGTG und TICE, insgesamt rund 350 Busfahrer und kann ohne Zweifel als repräsentativste Busfahrergewerkschaft gelten.

Gegen EU-Liberalisierung

In einer gemeinsamen Erklärung vom 20. Februar 2001, sprachen sich OGB•L-ACAL und OGB•L-Sektion TICE gegen die von der EU geplante Liberalisierung im Personennahverkehr aus. Die EU-Kommission verlangt, dass in Zukunft subventionierte Buslinien europaweit ausgeschrieben werden. International operierende Großunternehmen könnten den Luxemburger Markt für sich beanspruchen, ohne dass soziale Begleitmaßnahmen in einem entsprechenden Richtlinienentwurf vorgesehen sind. Wirtschaftliche Argumente stehen, wie so oft, im Vordergrund. Der OGB•L wird hierbei die Kampagne der ETF voll unterstützen.

Mobilitéé.lu: Mitspracherecht gefordert

Das vom Transportminister am 25. April 2003 deponierte Gesetzprojekt über den öffentlichen Transport, stößt beim OGB•L auf heftige Ablehnung. Zwar zeigt sich der OGB•L mit dem Vorhaben einverstanden, den Anteil des öffentlichen Transports am gesamten Verkehrsaufkommen von derzeit 14 Prozent auf 25 Prozent heraufzuschrauben, doch ist er mit der Vorgehensweise des Ministers nicht einverstanden. Die Arbeitnehmer sind in den zu gründenden Strukturen unerwünscht und haben keinerlei Mitspracherecht.

Solidarität

Internationaler Aktionstag im Straßentransport

Als Mitgliedsorganisation der ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) und der ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation), beteiligt sich der OGB•L-ACAL am 15. Oktober 2001, am 15. Oktober 2002 und am 12. Oktober 2003 an den internationalen ITF-Aktionstagen im Straßentransport, die jeweils unter dem Motto „Übermüdung tötet!“ stehen.

An den Aktionstagen von 2001 und 2002 werden Grenzblockaden in Düdelingen und Wasserbillig durchgeführt, an denen sich neben dem OGB•L-ACAL auch FO-Force ouvrière und CGT aus Frankreich, sowie der DGB und ver.di aus Deutschland beteiligen. 2003 wird eine Aktion „Schneckentempo“ zusammen mit der FO-Force ouvrière aus Frankreich auf der Autobahn von Düdelingen nach Thionville durchgeführt.

Die europäischen Transportarbeitergewerkschaften verlangen unter anderem:

- Das Einhalten der europäisch festgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten
- Keine Aufweichung des Wochenendfahrverbots
- Spürbare soziale Verbesserungen im Straßentransport

- Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen
- Das Eingreifen, auf europäischer Ebene, gegen Sozialdumping

Euro-Demo in Brüssel: Wir sind Europa!

Mit einem Bus fährt der OGB•L-ACAL am 13. Dezember 2001 nach Brüssel, um sich an der Kundgebung des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) zu beteiligen. Insgesamt nehmen über 100.000 Demonstranten an der Kundgebung teil und fordern:

- Ein soziales und solidarisches Europa
- Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer
- Ein demokratisches Europa
- Ein Europa der Vollbeschäftigung

1.-Mai-Kundgebungen

Mobilisiert hat der OGB•L-ACAL stets für die 1.-Mai-Kundgebungen, die 2001 in Grevenmacher, 2002 in Thionville, 2003 in Düdelingen und 2004 in Schifflingen stattfinden.

Ab 2003 fährt der OGB•L-ACAL mit einem eigens angemieteten Bus zu den Kundgebungen.

Gewerkschaftliche Bildung

Neben den vom gewerkschaftlichen Bildungsinstitut IFES (Institut de Formation Economique et Social) und von der EST (Ecole Supérieure du Travail) angebotenen Bildungskursen, können die Mitglieder auch auf Kurse zurückgreifen, die vom OGB•L-ACAL organisiert werden und speziell auf den Transportsektor ausgerichtet sind.

Kurse finden am 22. November 2001, 29. November 2001, 9. November 2002 und 16. November 2002 im Bildungszentrum der Arbeiterkammer in Remich statt.

Die Kurse werden jeweils in enger Zusammenarbeit mit der Zoll- und Akzisenverwaltung organisiert, die die Teilnehmer über die europäische Regelung betreffend Lenk- und Ruhezeiten informiert. Anderes Schwerpunktthema ist das Funktionieren der Betriebsausschüsse.

Sozialwahlen 2003

OGB•L bleibt Nummer 1 im Straßentransport.

Bei den Betriebsratswahlen vom 12. November 2003, kann der OGB•L seine Position im Transportsektor verteidigen und ausbauen.

Im gewerblichen Straßengüterverkehr bleibt der OGB•L mit 71 Prozent aller zu vergebenen Mandate – gegenüber 5 Prozent für den LCGB – die absolute Nummer 1. Der OGB•L ist in mehr als 30 Betrieben (LCGB: 4) vertreten. In folgenden Betrieben erhält der OGB•L alle Mandate: DHL/Van Gend & Loos (3), Elsen Transports (6), Transports Heiderscheid (5), Groupe Hein (7), Transports Helminger (2), Kurt Beier (1), L.I.F.T. II (4), Lentz Logistics (5), Offergeld Logistic (4), Pesa Transporte (3), Rudolph Cargo (2), Savam Lux/Norbert Dentressangle (5), Speralux (7), TSG (5), TNT Express (2), Transports Louis Kiefer (3), Transports

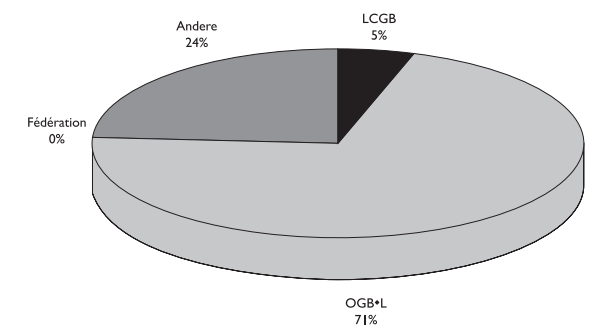
Weis (6), Transports Arthur Welter (6), Winlux (1) und Zurel Cargo (4), Trasolux (3), Thiel Logistik (3).

Im Bussektor kann der OGB•L seine Position deutlich verbessern. Hervorstreichen ist das Resultat bei Voyages Emile Weber, wo der OGB•L mit 4 Sitzen die absolute Mehrheit erhält. 2 Sitze gingen an den LCGB. Alle Sitze erhält der OGB•L bei Voyages Demy Cars (5) und bei Voyages Wagener (2). Der LCGB verliert im Bussektor seine absolute Mehrheit!

Im kombinierten Transport Straße-Schiene sowie im Taxisektor erhält der OGB•L alle Mandate, das heißt: 2 Mandate bei der CFL-Filiale Container Logistics Bettembourg und 4 Mandate bei den Taxiunternehmen Colux und Benelux Taxis.

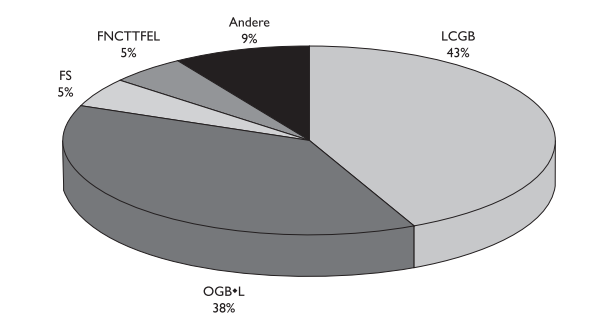
Gewerblicher Straßengüterverkehr

	Arbeiter	Angestellte
OGB•L	87	10
LCGB	6	7
Fédération syndicale	0	0
Andere (Neutrale)	29	4
Total	122	21



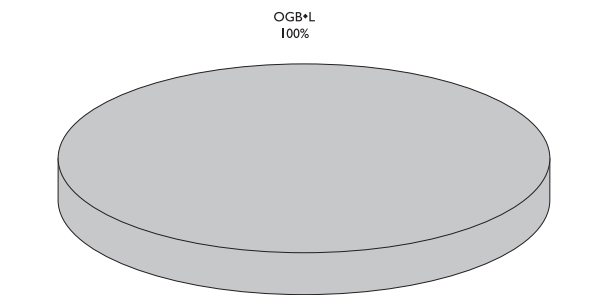
Bussektor

	Arbeiter
OGB•L	14
LCGB	16
Fédération syndicale	2
Andere	5
Total	37



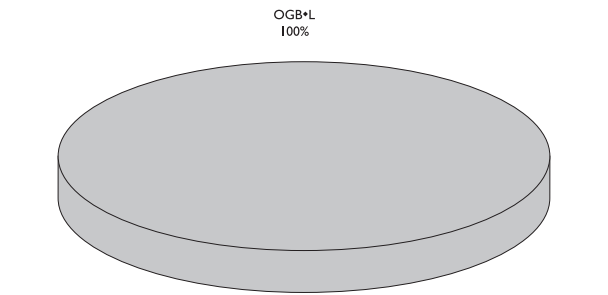
Taxisektor

	Arbeiter
OGB•L	4
LCGB	0
Fédération syndicale	0
Andere	0
Total	4



Kombinierter Transport Straße-Schiene (CLB)

	Arbeiter	Angestellte
OGB•L	1	1
LCGB	0	0
Fédération syndicale	0	0
Andere	0	0
Total	1	1



Forderungen der Berufskraftfahrer

Memorandum OGB•L-ACAL

Der Straßentransport ist in ständigem Aufwind. Die vom statistischen Amt in Luxemburg und der EU – STATEC und EUROSTAT – veröffentlichten Zahlen belegen, dass immer mehr Güter über die Straße befördert werden.

Viele Leute haben ein negatives Bild des Straßentransports, der allgemein als lärmend und Luft verpestend gilt. Immer mehr Automobilisten sehen in den Lastkraftwagen eine Gefahr für den Berufsfahrer und für die anderen Verkehrsteilnehmer.

Ihre Sorgen sind berechtigt! In vielen Fällen sind die schlechten Arbeitsbedingungen Schuld an schweren Verkehrsunfällen. Bedingt durch das System „just in time“ erhalten die Berufskraftfahrer überfüllte Programme. Sie werden an den

Rand ihrer physischen und psychischen Leistungen gedrückt. Hinzu kommen zahlreiche Probleme auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

Der OGB•L-ACAL möchte die Arbeitsbedingungen der Lkw-, Bus- und Taxifahrer verbessern und den sozialen Frieden in diesem Wirtschaftszweig erhalten. Der Straßentransport ist mehr denn je eine Notwendigkeit im Dienste der Wirtschaft und der Verbraucher geworden. Damit diese Dienstleistung unter optimalen Bedingungen ausgeübt werden kann, bedarf es einer Reihe von Rahmenbedingungen.

Auf europäischer Ebene fordert der OGB•L-ACAL:

- Die sofortige Umsetzung der geplanten Arbeitszeitrichtlinie, um die Arbeitsbedingungen innerhalb der Europäischen Union zu harmonisieren. Die Arbeitszeitrichtlinie muss anwendbar sein auf die angestellten und die selbständigen Fahrer.
- Verstärkte Kontrollen im Rahmen von „Eurocontrôle Route“ und die Blockierung der Fahrzeuge im Fall einer Zuwiderhandlung gegen die EU- und AETR-Bestimmungen über die Lenk- und Ruhezeiten sowie bei Überladung.
- Einen verstärkten Kampf gegen die Unternehmen, die Sozialdumping betreiben indem sie Kraftfahrer aus Drittländern zu Billiglöhnen und unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen einsetzen.
- Eine grundlegende Analyse zum Thema Ausflaggen von Transportbetrieben in Länder mit günstigeren Steuer- und Sozialbedingungen.
- Eine Anpassung der EU-Verordnung 3820/85 über die Lenk- und Ruhezeiten und eine Harmonisierung der Auslegung dieser Verordnung.
- Eine berufliche Aus- und Weiterbildung der Berufskraftfahrer im Sinne einer Aufwertung des Berufs und der Verbesserung der Verkehrssicherheit.
- Die Beibehaltung des Fahrverbots an Sonn- und Feiertagen in den Mitgliedsstaaten, die über eine solche Regelung verfügen und die Ausdehnung dieses Fahrverbots auf die Mitgliedsstaaten, die diesbezüglich bislang keine Regelung haben.
- Die Zurücknahme des Richtlinienentwurfs, der eine Ausschreibung des Personentransports vorsieht. Mit dieser Liberalisierungspolitik werden unnötig sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen in Frage gestellt. Die Nutznießer dieser Politik sind die multinationalen Großbetriebe und nicht die nationalen oder lokalen Transportbetriebe.

Auf nationaler Ebene verlangt der OGB•L-ACAL:

- Die Zurücknahme des Gesetzprojekts über den Punkteführerschein. Um die Verkehrssicherheit zu verbessern, muss, an Stelle von repressiven Mitteln, der Akzent auf die Prävention und die Ausbildung gelegt werden.
- Das Herabsetzen des Pensionsalters auf 55 Jahre für alle Berufsfahrer, die mindestens 20 Jahre im Beruf gearbeitet haben.

Diese Maßnahme wird sich positiv auf die Verkehrssicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz auswirken.

- Eine Anpassung und die Veröffentlichung eines koordinierten Gesetzestextes über die Straßenverkehrsordnung.
- Eine personelle Aufstockung der Gewerbeinspektion und der Zoll- und Akzisenverwaltung, um wirksame Kontrollen in den Betrieben und auf der Straße zu gewährleisten.
- Eine Ausweitung der Kompetenzen der Zoll- und Akzisenverwaltung damit im Falle eine Kontrolle auch die Einhaltung der Straßenverkehrsordnung überprüft werden kann.
- Eine Anpassung des Betriebsausschussgesetzes, um es den Betriebsräten im Transportbereich zu ermöglichen, ihre Funktion auszuüben.
- Eine Anpassung des Niederlassungsrechts, um zu verhindern dass ausländische Transportbetriebe sich, aus steuerlichen und sozialrechtlichen Gründen, weiterhin ungestört in Form von Briefkastenfirmen in Luxemburg niederlassen können.
- Die Wiederaufnahme der Weiterbildungskurse für Berufskraftfahrer. Der OGB•L-ACAL erinnert daran, dass die letzten Kurse im Jahr 1992 organisiert wurden.
- Die sofortige Umsetzung des Tripartite-Beschlusses von 1998, der vorsieht, die Schichtdauer der Busfahrer von 12 auf 11 Stunden herabzusetzen.

Um seine Entschlossenheit zu unterstreichen, wird sich der OGB•L-ACAL, als Mitgliedsgewerkschaft der ETF (European Transport Workers' Federation), am nächsten Aktionstag der ITF (International Transport Workers' Federation), am 15. Oktober 2001, beteiligen.

Zusammen mit den Gewerkschaften aus Frankreich und Deutschland werden, von 6.00 Uhr bis 9.30 Uhr, Grenzblockaden auf den Autobahnen Dudelingen-Frankreich und Wasserbillig-Deutschland organisiert.

6.16. Syndikat Zivile Luftfahrt

Luxemburgs Flughafen „Findel“ bietet rund 6.000 Beschäftigten eine Arbeitsstelle, davon 3.700 bei den Fluggesellschaften Luxair und Cargolux und anderen, kleineren Airlines, die restlichen bei Betrieben, die direkt oder indirekt von den Aktivitäten am Flughafen abhängig sind. Es handelt sich bei letztgenannten um Logistikbetriebe, Handlingfirmen, Speditionsbetriebe, Taxiunternehmen, Busunternehmen, Reisebüros, Hotel- und Restaurationsbetriebe und Handel.

Mehr denn je hat sich das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L, in den letzten Jahren für die Zukunft der Arbeitsplätze und für die Modernisierung des Flughafens eingesetzt, dies vor allem nachdem aus gewissen Kreisen der Ruf nach einem „City Airport“ immer lauter wurde. Die Reduzierung des Flughafens auf einen so genannten „City Airport“ hätte verheerende Folgen für die Arbeitsplätze im Besonderen, und für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes im Allgemeinen gehabt. Nach wie vor betrachtet der OGB•L den Flughafen als eines der Standbeine unserer nationalen Ökonomie.

Für die Betreuung des Sektors, waren folgende OGB•L-Sekretäre zuständig:

Eugène Bausch: bis März 1999

Alex Teotonio: von März 1999 bis Februar 2001

Bianca Meloni: von Februar 2001 bis Oktober 2001

Hubert Hollerich: ab Oktober 2001

Luxair

Schwieriger Sozialdialog

Erinnert sei an die hitzigen und schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen für die Erneuerung des *Arbeiterkollektivvertrags* im Jahr 2001. Das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L und die Delegation sahen keinen anderen Weg als das Nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall zu befassen, um die Luxair-Direktion endlich zu ernsthaften Verhandlungen zu bewegen. Erst nachdem das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L den Druck noch steigerte und Protestveranstaltungen auf Kirchberg, vor der Aérogar und vor dem Arbeitsministerium organisierte, zeigte die Luxair-Direktion sich bereit, auf die Forderungen der Delegation und des OGB•L einzugehen. Ausschlaggebend war auch die sehr gut besuchte Militantenversammlung, an der rund 250 Mitglieder teilnahmen.

In den letzten 5 Jahren konnte dennoch, dank des konsequenten Einsatzes der OGB•L-Delegierten des Syndikats Zivile Luftfahrt, eine Lohnaufbesserung von 14 % für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Luxair erzielt werden:

- + 2 % im Jahr 1999
- + 2 % im Jahr 2000 + 1 % Tabelle
- + 2 % im Jahr 2001 + 1 % Tabelle
- + 2 % im Jahr 2002 + 1 % Tabelle
- + 2 % im Jahr 2003 + 1 % Tabelle
- 24,79 € Prämie monatlich für Kleiderreinigung

- 15 Minuten bezahlte Pause täglich, was 56 Stunden im Jahr oder 7 Arbeitstagen im Jahr entspricht

Auch konnten andere Vorteile ausgehandelt werden, die einen direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit am Arbeitsplatz haben.

Die Delegierten der *Angestellten* legten nach der Unterzeichnung des Kollektivvertrags im Jahr 2001 die Hände keineswegs in den Schoß, sondern kontrollierten auch dessen Einhaltung. Bald schon wurden sie mit Reklamationen überhäuft, die folgende Punkte betrafen:

- *Lohnfortzahlung* im Krankheitsfall: Die Luxair-Direktion hielt sich weder an das Gesetz noch an den Kollektivvertrag. Der OGB•L war gezwungen, einen Rechtsanwalt einzuschalten, um den Beschäftigten zu ihrem Recht zu verhelfen.
- *Neuberechnung der Löhne* für falsch eingestufte Angestellte: Luxair hatte etliche Angestellte falsch eingestuft und zahlte dementsprechend einen Monatslohn der niedriger war, als im Kollektivvertrag vorgesehen. Der OGB•L musste erneut mit einem Anwalt drohen, um die Luxair-Direktion zur Raison zu bringen.

Dies waren die ersten Anzeichen für den scharfen Wind, der dem OGB•L ins Gesicht blasen sollte.

Luxair-Generaldirektor Christian Heinzmann zog es vor, die Presse über bevorstehenden Sozialabbau und die künftige Strategie der Firma zu unterrichten, statt im Rahmen eines konstruktiven und ehrlichen Sozialdialogs. Dies war, beispielsweise, im Rahmen eines Zeitungsinterviews mit der belgischen Tageszeitung „La Meuse“ vom 14. Mai 2003 der Fall.

Dieselbe konzeptlose Informationspolitik der Luxair wurde übrigens auch betreffend es Fokker-Crash vom 6. November 2002 deutlich. Luxair geriet von da an aus den Negativschlagzeilen nicht mehr heraus und blieb in seiner Informationssackgasse stecken.

Obwohl die Generaldirektion stets gelobte, den Sozialdialog zu fördern, erfuhr der OGB•L im April 2003 aus der Presse, dass die Luxair-Direktion beabsichtige, neben einem Einstellungsstopp, einem Einfrieren der Löhne, auch noch die automatische Indexierung der Löhne außer Kraftsetzen wolle.

Dem OGB•L warf Heinzmann vor, die kritische Haltung der Gewerkschaft würde aus rein wahltaktischen Gründen erfolgen.

Am 4. November 2003 erhielten sowohl der OGB•L als auch die anderen Gewerkschaften einen Einschreibebrief der Generaldirektion, mit welchem der Kollektivvertrag für die Angestellten ersatzlos aufgekündigt wurde.

Der OGB•L wurde in den vergangenen Jahren nicht müde, an die Luxair-Generaldirektion zu appellieren, den sozialen Frieden nicht unnötig aufs Spiel zu setzen und einen konstruktiven und ehrlichen Sozialdialog zu führen.

Das Flugpersonal vertraut verstärkt dem OGB•L

Im Juli 2003 deckte der OGB•L eine gemeinsam von Luxair-Direktion und LCGB ausgeheckte, hinterlistige Tat auf.

Im stillen Kämmerlein, ohne dass der OGB•L, als Unterzeichner des Kollektivvertrags, informiert wurde, sollten die Arbeitsbedingungen für das Flugbegleitpersonal drastisch verschlechtert werden.

Der Alleingang des LCGB flog auf, nachdem sogar die traditionsgemäß im LCGB organisierten Flugbegleiterinnen und -begleiter nicht mit dem ausgehandelten Ergebnis einverstanden waren.

Kurzerhand wurde die Personaldelegierte und deren Ersatzvertreterin aus dem LCGB ausgeschlossen, weil sie es wagten, Kritik an dem ausgehandelten Abkommen üben.

Damit das Abkommen betreffend die Flugbegleiterinnen und -begleiter jedoch rechtskräftig ist, beantragte die Luxair-Direktion die Unterschrift des OGB•L. Der OGB•L weigerte sich jedoch kategorisch dieses Abkommen zu unterzeichnen, weil er, zum einen, nicht am Verhandlungstisch zugelassen wurde und, zum anderen, weil er nicht mit Verschlechterungen für das Kabinenpersonal einverstanden war.

Dies führte dazu, dass etliche Flugbegleiterinnen und -begleiter sich im OGB•L als Mitglied einschrieben und sich aktiv an der Gewerkschaftsarbeit beteiligten.

Outsourcing-Pläne gestoppt

Die zahlreichen Interventionen des OGB•L und seiner Delegierten, im Herbst und Winter 2001, führten dazu, dass die Catering-Abteilung der Luxair gerettet wurde, und nicht wie vorgesehen an eine andere Firma verkauft wurde. Die Luxair konnte als integrierter Betrieb erhalten werden. Der OGB•L hatte eine sehr wichtige Etappe gewonnen. Der Outsourcing-Trend konnte einstweilen gestoppt werden.

Sexuelle Belästigung, Chancengleichheit und Mobbing

Dank des konsequenten Einsatzes des OGB•L wurden zahlreiche Tabuthemen bei der Luxair aufgegriffen:

Im November 2002 deckte der OGB•L einen Skandal um die sexuelle Belästigung von Mitarbeiterinnen der Catering-Abteilung auf. Nachdem alle Schlichtungsversuche der OGB•L-Gleichstellungsdelegierten gescheitert waren, gewährte der OGB•L den Klägerinnen Rechtsschutz. „Encore cette pute...“, „grosse caisse“, „que veut-elle, la vieille...“, „les femmes sont juste là pour enfanter“ sind nur einige Auszüge aus den schriftlichen Aussagen mehrerer Frauen, die sich diskriminiert, verletzt, sexuell belästigt und genötigt fühlten. Der Schuldige: der Direktor der Luxair-Catering-Abteilung. Der OGB•L intervenierte damals schriftlich bei der Gewerbeinspektion, dem Frauenministerium, dem Transportministerium und dem Arbeitsministerium.

Dank des Einsatzes der Gleichstellungsdelegierten des OGB•L wurde zum ersten Mal eine Frau im Cargo Center eingestellt, die auch Schichtarbeit verrichtet.

In einer Umfrage im Betrieb, wollte die Gleichstellungsdelegierte des OGB•L Näheres über die Chancengleichheit erfahren. Die Auswertung der Umfrage dient als Argumentationsgrundlage in zahlreichen Sitzungen.

Dank des engagierten Einsatzes der OGB•L-Vertreter, wurde im neuen Kollektivvertrag die weibliche Form im Text berücksichtigt. Im Vorspann des Kollektivvertrags werden auf die Prinzipien der Chancengleichheit sowie auf die Gefahren von Mobbing hingewiesen. Die Luxair-Direktion gelobte, sich an diese Prinzipien zu halten. Die Praxis sieht jedoch oftmals anders aus.

Cargolux

Soziales Klima und 7%iger Personalabbau

Der OGB•L kritisierte, im Juni 2002, den Umstand, dass trotz positiver Resultate, an dem geplanten Personalabbau von weltweit 7 % festgehalten wird sowie den mangelnden Sozialdialog.

Die Cargolux-Direktion teilte dem OGB•L mit, sie werde sich weiterhin auf ihr Kerngeschäft konzentrieren, was jedoch nicht bedeute, dass nun Outsourcing im großen Stil betrieben werde. Die Strategie der Cargolux hänge stark von der Weltkonjunktur und von der Entwicklung des Flughafens Findel ab.

Betreffend die Standortfrage, steht fest, dass Cargolux, die ausschließlich von den luxemburgischen Landerechten profitiert, auch künftig in Luxemburg bleibt. Umliegende Flughäfen, wie z. B. Bitburg, können bestenfalls als Ausweichflughäfen benutzt werden.

Cargolux peilt einen Ausbau der so genannten „5. Freiheit“ an, d.h. dass die zu transportierende Luftfracht nicht unbedingt über Luxemburg abgewickelt werden muss, sondern auch zwischen zwei ausländischen Staaten.

Synergien mit Luxair

Im Mittelpunkt der Diskussionen die der OGB•L mit der Cargolux-Direktion führte, standen immer wieder Gerüchte über mögliche Synergien mit Luxair. Die Cargolux teilte dem OGB•L mit, dass, wenn Synergien in Frage kämen, diese sich auf folgende Gebiete beschränken würden:

- Datenverarbeitung
- Ausbildung der Piloten
- Immobilien (Benutzen ein und desselben Verwaltungszentrums)
- Anbieten von Dienstleistungen
- Versicherungen
- Technische Dienstleistungen (Enteisung, Schreinerarbeiten, Elektrikerarbeiten...)

Dauerbrenner Hangar

Nachdem der OGB•L am 13. Mai 2002 im Rahmen einer Unterredung beim Transportminister auf die unzeitgemäßen Wartungshallen aufmerksam machte, kam auch das Dossier Hangar erneut in Bewegung.

Cargolux benötigt dringend einen den europäischen Normen entsprechenden Hangar um die Wartung ihrer

Flugzeuge zu gewährleisten. Der Bau eines neuen Hangars wird darüber hinaus die Arbeitsbedingungen der Mechaniker wesentlich verbessern. Der Bau des hangars stellt eine absolute Priorität dar.

Die von Cargolux vorgestellten Pläne wurden im Jahr 2000 vom Transportministerium abgelehnt. Das Transportministerium wies Cargolux einen neuen Standort zu, unmittelbar am Kreisel „Sandweiler“. Diese Entscheidung bremste die Pläne erheblich. Der neue Standort hat zur Folge, dass das Radarsystem an eine andere Stelle verlegt werden muss, was wiederum eine Verzögerung der Bauarbeiten für den Hangar mit sich bringt.

Erst wenn die Kommodo-Inkommodo-Prozedur abgeschlossen ist, kann ein Jahr später mit den Bauarbeiten begonnen werden.

Kollektivvertrag 2003

Mit dem Kompromiss, der 2003 erzielt wurde, hat der OGB•L sein Verantwortungsbewusstsein unter Beweis gestellt:

- +2 % Lohnerhöhung im Jahr 2003 ;
- +1,75 % Lohnerhöhung im Jahr 2004
- +0,75 % Lohnerhöhung im Jahr 2005
- Zahlung einer Index gebundenen Urlaubsprämie von 300. - € im Jahr
- Verbesserung der Formel zur Berechnung der Beteiligung am Gewinn
- 1 zusätzlicher Urlaubstag für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren.

Der Kollektivvertrag ist gültig für Arbeiter und Angestellte.

Modernisierung des Flughafens und Liberalisierungspolitik

In zahlreichen Sitzungen mit dem Transportminister, dem Umweltminister, den Direktionen von Luxair und Cargolux, den Schöffenräten der Randgemeinden des Flughafens sowie mit den Beschäftigten der am Flughafen ansässigen Betriebe erörterte und kommentierte der OGB•L im Laufe der vergangenen zwei Jahre den geplanten Ausbau und die Modernisierung des Flughafens.

Immer wieder hatte das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L auf die Wichtigkeit eines modernen Flughafens hingewiesen, der sowohl zu einer Verbesserung der Qualität und Sicherheit für die Beschäftigten als auch für die Passagiere beitrage. Für das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L ist ein moderner Flughafen von großer Bedeutung für den Standort Luxemburg.

Aus diesem Grund hat es sich stets für eine sachliche Diskussion eingesetzt. Schließlich stehen hier Tausende Arbeitsplätze auf dem Spiel, die es gilt zu verteidigen.

Auch steht Luxemburg in direkter Konkurrenz mit anderen Flughäfen in der Großregion, die dabei sind zu investieren und zu modernisieren. Als Beispiel können Saarbrücken, Metz, Charleroi, Lüttich und Hahn genannt werden.

Im Rahmen der von der EU-Kommission mit allen Mitteln vorangetriebenen Liberalisierungspolitik in der zivilen Luftfahrt, die mit der Gründung der Firma Lux-Airport und der Fertigstellung der neuen „Aérogare“ voll zum Tragen kommen wird, hat das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L etliche Schritte unternommen, um sich die nötigen Informationen zu verschaffen. Dabei musste er die Feststellung machen, dass dies, mangels Transparenz, ein schwieriges Unterfangen ist.

Am 18. März 2003 fand eine Unterredung mit dem Direktor der neu gegründeten Firma Lux-Airport statt, die nun verantwortlich für die Verwaltung des gesamten Flughafenkomplexes zeichnet. Die Flughafenbetriebsfirma Lux-Airport wird, unter anderem, den Bau, die Finanzierung und die Verwaltung der neuen Abfertigungshalle übernehmen, wird bestehende Anlagen an Betreiber vermieten und hat bereits die Bereiche Parking, Sicherheit, Restauration, Airport-Shops und Reinigung öffentlich ausgeschrieben.

Das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L zeigt sich besorgt über die Zukunft und vor allem über die Auswirkungen der Brüsseler Liberalisierungspolitik, die der zivilen Luftfahrt in Europa bislang wenig gebracht hat. Darum fordert er ein Konzept für das Jahr 2007, das unter Beteiligung aller Betroffenen ausgearbeitet werden und der Bedeutung des Flughafens und der dort Beschäftigten Rechnung tragen muss.

Es ist dem Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L zu verdanken, dass die Diskussion um die Modernisierung des Flughafens auf die Tagesordnung der Nationalen Tripartite kam.

Am 22. Oktober 2003 nahmen die Delegierten von Luxair und Cargolux einstimmig eine diesbezüglichen Resolution an.

Europäische und internationale Solidarität

Seit Oktober 2001 ist das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L Mitglied der ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) und seit März 2002 Mitglied der ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation).

Ein wichtiges Dossier, das bearbeitet wurde ist eine Analyse der dubiosen Praktiken der Billigfluggesellschaften, wie zum Beispiel Ryan Air.

Weitere Themen sind: die Liberalisierungspolitik, die Aus- und Weiterbildung, die Arbeitszeitregelungen.

Gute Beziehungen pflegt das Syndikat Zivile Luftfahrt des OGB•L mit der FGTB aus Belgien, Ver.di aus Deutschland sowie CGT, FO und CFTD aus Frankreich.

Sozialwahlen

Bei Cargolux scheint sich die Angestelltenbelegschaft in zwei Lager aufgeteilt zu haben. Während der OGB•L bei den Angestellten 3 Sitze einbüßte und am 12. November 2003 drei Mandate erhielt, entfielen bei den Arbeitern alle 5 zu vergebenen Mandate auf den OGB•L.

Bei den Angestellten erhielt der LCGB die absolute Mehrheit, mit dem Schönheitsfehler, dass alle Personal-

vertreter aus den Reihen des Flugpersonals stammen und das Bodenpersonal, das immerhin die Mehrheit der Beschäftigten darstellt, nun unterrepräsentiert ist.

Ein gutes Ergebnis konnte der OGB•L bei den Angestellten der Luxair erzielen, wo er die Zahl seiner Sitze von 2 auf 5 deutlich verbessern konnte. Der LCGB hat seine absolute Mehrheit verloren. Zum ersten Mal befanden sich auf der Angestellten-Liste des OGB•L auch Vertreterinnen und Vertreter des Kabinenpersonals. Eine Vertreterin des Flugpersonals wurde für den OGB•L in die Betriebsdelegation gewählt, womit der OGB•L die einzige Gewerkschaft ist, die sowohl Boden- als auch Flugpersonal im Ausschuss vertreten hat.

Bei der Arbeiterdelegation kam es zu einer Patt-Situation. Sowohl OGB•L als auch LCGB erhielten jeweils 7 Sitze. Der OGB•L verlor 2 Mandate.

Resolution

Für einen modernen Flughafen!

Die vom OGB•L organisierte Versammlung für die Beschäftigten der am „Findel“ ansässigen Betriebe am Mittwoch, 22. Oktober 2003 im Kulturzentrum Sandweiler, setzte sich mit der geplanten Modernisierung sowie dem Ausbau des Flughafens Luxemburg auseinander und verabschiedete anschließend nachfolgende Resolution:

- Der OGB•L setzt sich für einen modernen Flughafen ein, der sowohl beschäftigungspolitisch als auch wirtschaftlich von großer Bedeutung für Luxemburg ist.
- Vorrangig gilt es, die Tausenden Arbeitsplätze bei den Fluggesellschaften, den Handling-Firmen und den Speditionsfirmen am „Findel“ abzusichern.
- Der OGB•L ist sich bewusst, dass eine breite Konsensfähigkeit nötig ist, um alle Interessen (Beschäftigungspolitik, Ökonomie, Ökologie, und Gemeindepolitik) zu vereinen.
- Im Rahmen der Brüsseler Liberalisierungspolitik kommen auf den Flughafen Luxemburg und die neue Flughafenbetreibergesellschaft Luxairport SA große Herausforderungen zu, bei denen es um das Überleben eines wichtigen Standbeins der Luxemburger Wirtschaft geht.
- Um den Liberalisierungsaufgaben optimal gerecht zu werden, ist ein Zusammenspiel aller beteiligten Parteien erforderlich. Populismus und reine wahltaktische Entscheidungen schaden der vom OGB•L angestrebten sachlichen Diskussion. In diesem Zusammenhang verweist der OGB•L auf die seit Monaten von ihm unternommenen Schritte auf politischer und betrieblicher Ebene.
- Aus diesen Gründen appelliert der OGB•L an die Regierung, einen runden Tisch einzusetzen, der sich mit der Problematik „Flughafen“ auseinandersetzt und an welchem alle betroffenen Parteien beteiligt sein werden, das heißt: die Beschäftigten, die Regierung, die Betriebe und die Gemeinden.

- Der OGB•L ist beim Staatsminister interveniert, damit das Dossier Flughafen auf die Tagesordnung der nächsten Tripartite-Sitzung gesetzt wird, dies umso mehr, als die staatliche Beteiligung sowohl bei Luxair als auch bei Cargolux nicht unwesentlich ist. Der Staatsminister hat dem Antrag des OGB•L zugestimmt.
- Der OGB•L ist bei den Gemeinden Luxemburg, Sandweiler, Niederanven und Schüttringen interveniert und hat an das Verantwortungsbewusstsein der Lokalpolitiker appelliert. Der OGB•L verlangt, dass die Gemeindevertreter dem POS (Plan d'Occupation du Sol) zustimmen.
- Der OGB•L hat eine Dringlichkeitssitzung bei Luxair und bei Cargolux beantragt um erneut über die Modernisierung und des Ausbau des Flughafens zu diskutieren. Dieser Unterredungen finden am 23. Oktober 2003 statt.
- Der OGB•L verlangt außerdem eine sachliche und transparente Diskussion.

6.17. Das „Pavillon maritime“

Vor der Gründung des Luxemburger „Pavillon maritime“ nach der Abstimmung über das diesbezügliche Gesetz vom 9. November 1990 hat sich die luxemburgische Gewerkschaftsbewegung mit der praktischen Lösung der Probleme der Seeleute unter luxemburgischer Flagge befasst. Auf Antrag der Gewerkschaften OGB•L und FNCTTFEL fand eine Umgruppierung im Rahmen der CGT-L statt, indem eine Abteilung für Seepersonal geschaffen wurde. Dank ihrer Initiative wurde der 1998 nach unfruchtbaren Diskussionen unterbrochene soziale Dialog zwischen den in Luxemburg ansässigen Reedern und den Vertretern der Seeleute seit 2002 wieder aufgenommen.

Dies erlangte besondere Bedeutung durch eine Entscheidung des Aktionskomitees der ITF (International Transport Workers' Federation) gegen unlautere Praktiken. Diese Entscheidung reihte Luxemburg am 4. Juli 1996 mit Wirkung zum 1. September 1996 unter die Billigflaggenländer ein. Dies gründet sich auf folgende Definition: „wenn... der Nießbrauch des Eigentums und die Kontrolle eines Schiffes in einem anderen Staat als demjenigen der Flagge stattfinden, wird diese als Billigflagge bezeichnet“. In anderen Worten: Ein Flaggenwechsel ist eng mit einem finanziellen Vorteil für den Reeder verbunden. In aller Regel sind es die günstigeren Produktionskosten, insbesondere die Gesamtlohnkosten und Steuervorteile, die einen Flaggenwechsel veranlassen. Die Eigentumsverhältnisse bleiben jedoch davon unberührt.

Mit Unterstützung der Behörden und der Arbeitgeberorganisation FEDIL wurde der Dialog wieder aufgenommen und hatte die Unterzeichnung eines Kollektivvertrags für Offiziere und Mannschaftsgrade der unter luxemburgischer Flagge fahrenden Handelsflotte zwischen den ALIM (Associations des Intérêts Maritimes asbl) und den luxemburgischen Gewerkschaften mit Datum vom 25. November 2003 zum Ergebnis.

Allerdings gilt dieser Kollektivvertrag nur für einen Teil der unter luxemburgischer Flagge beschäftigten Seeleute. So sei an dieser Stelle daran erinnert, dass seit 1990 nach und nach erneuerte und von den Gewerkschaften bei der Inspection du Travail et des Mines du Luxembourg hinterlegte Kollektivverträge für Offiziere und Mannschaftsgrade im Pool Belge des Marins existieren, die ihren Dienst an Bord von Schiffen unter luxemburgischer Flagge verrichten. Gemäß einer Vereinbarung zwischen der belgischen und der luxemburgischen Regierung bleiben die Seeleute des Pool Belge Mitglieder im belgischen Sozialversicherungssystem.

In Anbetracht der Tatsache, dass der Seeverkehr im Wesentlichen auf den Weltverkehr ausgerichtet ist, ist es wichtig, die von internationalen Organisationen betriebenen Prozesse genau zu verfolgen. Vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus koordiniert die ITF die Aktion auf weltweiter Ebene in Zusammenarbeit mit dem IBFG. Auf europäischer Ebene verwaltet die ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) die europä-

ischen Dossiers. Auf interner Ebene war die CGTL mit ihren Gewerkschaften OGB•L und FNCTTFEL bei gewerkschaftlichen Tätigkeiten sowohl der ITF als auch der ETF sowie bei Treffen über den sozialen Dialog vertreten.

Auf nationaler Ebene wurden die Beziehungen zum Verkehrsminister, das Hochseekommissariat und zum Arbeitsminister seit der Initiative des OGB•L im Jahr 2002 vertieft. Es fand ein regelmäßiger Austausch über mündliche und schriftliche Kontakte zu unterschiedlichen Themen im Zusammenhang mit der Seefahrt statt. Dies war der Fall bei der Stellungnahme zu einem Vertragsentwurf der ILO über ein Identifikationssystem für Seeleute im Jahr 2002, die zum Vertrag Nr. 185 führte, der am 19. Juni 2003 bei der Jahreskonferenz der ILO verabschiedet wurde.

Im Rahmen des Dreiparteiensystems hat die ILC vom 13. bis 24. September 2004 eine vorbereitende technische Seekonferenz veranstaltet. Die CGTL war durch einen hauptamtlichen Berater vertreten. Ziel dieser Konferenz war die Festschreibung aller seit 1920 getroffenen Vereinbarungen (38) in einem Einheitsvertrag. Dieses ehrgeizige Ziel fand seinen Niederschlag in einem Entwurf für einen Seevertrag, der auf der ILO-Konferenz 2006 zur Vorlage bereit sein dürfte. Trotz alledem bleiben einige Aspekte, die sowohl die Regierung als auch die Reeder oder die Seeleute betreffen, noch ungelöst. Dennoch könnte es bei der Weiterverfolgung dieser vorbereitenden Konferenz zu einer mehrheitlichen Übereinkunft kommen.

CHAPITRE 6

Rapports des syndicats

Préface

L'OGB•L regroupe 16 syndicats professionnels, représentant les différentes branches d'activités et structures économiques. Les syndicats et leurs secrétaires centraux respectifs représentent et conseillent les membres de l'OGB•L au niveau des entreprises. Afin de garantir une représentation optimale des intérêts des membres, certains syndicats professionnels ont été restructurés, d'autres sont venu s'ajouter au cours de la période écoulée. Les changements intervenant au niveau du personnel sont repris dans les rapports des différents syndicats.

Les missions principales des syndicats professionnels:

- l'accompagnement du travail des délégués du personnel de l'OGB•L
- le travail syndical dans les entreprises et les différents secteurs économiques
- l'introduction et le renouvellement des conventions collectives
- la recherche et la présentation de candidats pour les élections sociales tant au niveau des entreprises que sur le plan national.

Lors des élections sociales en 2003, l'OGB•L a réussi à consolider sa position de première représentation syndicale dans les entreprises.

Dans le cadre de sa campagne de mobilisation « Plus de droits pour les délégués du personnel », plus de 15.000 militants ont signé une liste de pétition pour souligner la revendication de l'OGB•L en faveur d'une réforme en profondeur des droits syndicaux (droits des délégations du personnel et droits de cogestion, réforme de l'ITM, ...) ainsi que d'une meilleure protection des délégués du personnel.

6.1. Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Président: Bar Eric

Secrétaire central: Daubenfeld Romain

Les domaines d'activité du syndicat Alimentation et Hôtellerie comprennent les entreprises de l'industrie alimentaire, le domaine artisanal qui en dépend ainsi que le domaine hôtelier.

Industrie des boissons: brasseries, fabricants et distribution de limonades et de boissons alcoolisées et non alcoolisées, caves et fabricants de crémants et vins mousseux.

Industrie du tabac: fabricants et distributeurs de tabac et de cigarettes.

Industrie laitière: laiteries, produits à base de fromage et produits de crème glacée.

Industrie du pain: boulangeries industrielles.

Industrie agro-alimentaire: moulins, traitement de produits alimentaires pour bétail, traitement et commercialisation de la viande.

Fédération agricole: vente de produits et de machines agricoles.

Hôtels, restaurants, cafés: Ole vaste domaine des hôtels, restaurants et cafés ainsi que les restaurants d'entreprises, avec quelque 12.000 salariés.

Depuis notre dernier congrès national, divers changements ont eu lieu au sein du syndicat Alimentation et Hôtellerie.

Après avoir été appelé à la présidence du syndicat en mars 1999, le collègue Tom Jungen a changé de poste et à partir du 1^{er} septembre 1999 il a été nommé secrétaire central au sein de notre syndicat. Romain Daubenfeld lui a succédé au poste de président. En septembre 2001, Tom Jungen a quitté le syndicat Alimentation et Hôtellerie suite à une restructuration de l'OGB•L et a repris une nouvelle tâche. Par la suite, en janvier 2002, le collègue Romain Daubenfeld a été élu à l'unanimité au poste de secrétaire central. En même temps, notre syndicat a fait appel à un nouveau président en la personne de Eric Bar.

La 8^e Journée syndicale 2000

«Ensemble assurons l'avenir» était le motif de notre journée syndicale en date du 12 février 2000 qui se tenait à Bivange/Roeser. Notre secrétaire Tom Jungen a présenté en détail les propositions de l'OGB•L concernant la nouvelle loi dans le secteur Horeca. Un long chemin a dû être parcouru pour que la situation dans un secteur précaire se rapproche enfin du droit commun. Il reste encore une fois à souligner que la position rigide et peu transparente de la fédération patronale a rendu le dialogue entre partenaires sociaux quasiment impossible.

Les représentants de notre syndicat ont préparé ensemble avec les responsables du ministère de Travail – dans une atmosphère constructive – le texte de loi pour qu'il puisse passer dans les mois à venir la Chambre des députés.

L'orateur de la journée, John Castegnaro, président national de l'OGB•L, a déploré la position de l'HOESCA qui à aucun moment n'était prête à négocier des améliorations pour ses salariés et qui a insisté sur sa position visant à introduire une phase transitoire de 10 années avant que la nouvelle loi n'entre en vigueur.

Contrats collectifs

Une politique conséquente sur le plan des contrats collectifs a remporté des succès évidents et la politique tarifaire continue à être poursuivie et étendue au sein des entreprises.

Surtout après les résultats encourageants des élections sociales de 1998, nous avons pu continuer notre travail commencé, même si les employeurs ont essayé par tous les moyens de se dérober aux contrats négociés et d'augmenter la flexibilité de leurs salariés. Les tentatives de court-circuiter les délégations du personnel ont rencontré de vives protestations et de nombreuses tentatives de déstabilisation ont pu être repoussées. Une politique cohérente dans le domaine des conventions collectives a pu apporter des améliorations. Quelque 20 conventions collectives ont pu être renouvelées au cours de la période de rapport.

Nous avons vécu une période très difficile dans l'industrie brassicole avec les reprises des brasseries traditionnelles Mousel et Diekirch par la multinationale Interbrew, le 2^e brasseur mondial.

Le site de Clausen a été fermé malgré des promesses faites par les responsables et le site de Diekirch est devenu le site de production de la Brasserie de Luxembourg.

Des investissements faits et promis nous laissent dans l'espoir que la multinationale Interbrew veut continuer de produire de la bière dans notre pays. Egalement dans la grande distribution des boissons, il y a eu des importantes fluctuations avec, à la fin, la reprise des entreprises traditionnelles Hippert et Munhowen par la Brasserie Nationale S.A. Nous n'avons malheureusement jusqu'au 31 décembre 2003 pas réussi à conclure une convention collective pour les 250 salariés réunis sur le site d'Ehlerange.

Dans les boulangeries industrielles, les patrons gèrent leurs entreprises sans qu'un dialogue social puisse se développer et les salariés ont peur de perdre leur emploi, raison pour laquelle nous n'avons pas assez de soutien de la base pour intervenir.

Dans le secteur Horeca, nous attendons les dispositions de la nouvelle loi pour faire une analyse approfondie et pour déterminer la stratégie au futur.

La 9^e Journée syndicale 2002

La 9^e Journée syndicale a eu lieu à Lorentzweiler en date du 12 octobre 2002. Le motif de notre journée syndicale était « Surveiller et contrôler les dispositions de la nouvelle loi Horeca et préparation des élections sociales 2003 avec le syndicat N° 1 du Luxembourg ». Pendant notre journée syndicale, Tom Jungen a donné des explications utiles sur la nouvelle loi. L'orateur principal était de nouveau notre président national, John Castegnaro, qui a souligné l'importance de cette nouvelle loi et nous souhaitait bonne chance pour les élections sociales.

Groupe Cepal

La dernière année de notre travail était surtout marquée par les faits très négatifs dans le secteur agro-alimentaire.

En effet, le Groupe Cepal, avec toutes ses entreprises annexées, a montré son vrai visage durant l'année 2003. 500 salariés devront se faire de vrais soucis pour leur emploi. Suite à des dysfonctionnements au niveau du management et du Conseil d'administration, la situation est devenue insupportable au cours de l'année 2003. Depuis 30 ans, les investissements nécessaires n'ont pas été effectués et par conséquent les installations à l'Abattoir de Mersch ne sont pas au niveau pour un agrément par la Commission européenne. Vu l'incompétence de la direction, il n'y avait qu'une issue: le licenciement du personnel qui, pour une partie, travaille depuis 30 ans dans l'entreprise. Dans un premier temps et lors de longues et dures réunions, nous avons négocié un plan social pour 120 personnes.

Le risque reste constant que l'industrie agro-alimentaire disparaît du marché luxembourgeois et que nous serons dominés par des groupes économiques de l'étranger. Il faut également préciser que nous avons vécu pendant toute l'année 2003 un règlement de compte des divers acteurs sur le dos des salariés.

Elections sociales

Les élections sociales étaient un plein succès pour notre syndicat. Pour la première fois, nous avons obtenu la majorité dans un des plus grands restaurateurs d'entreprises et un score de 100% dans le restaurant du Casino 2000. Notre position dominante a été maintenue dans les brasseries. Dans l'industrie du tabac, nous avons encore une fois augmenté notre résultat. Dans les hôtels, restaurants et cafés notre travail intensif porte ses fruits et nous avons plusieurs délégués, surtout au niveau des hôtels. Seul dans les boulangeries industrielles nous n'avons toujours pas de représentation.

Représentations syndicales

Grâce à l'augmentation constante du nombre des membres du syndicat professionnel et selon les statuts

de l'OGB•L, 12 délégués effectifs et 4 délégués suppléants ont pu participer à la journée syndicale du 24 janvier 2003.

Notre collègue Pierre Diederich est depuis de longues années membre du comité de la Chambre de Travail et depuis les élections sociales de 2003 vice-président de la même chambre.

Au comité exécutif et au comité national de l'OGB•L nous sommes actuellement représentés par notre président Eric Bar.

Nous sommes également représentés au comité européen de Coca-Cola Compagnie par Pierre Van Kakerken et dans le comité européen d'Interbrew par Eric Bar. Au niveau de l'E.F.F.A.T. et de l'U.I.T.A., nous sommes représentés par notre secrétaire Romain Daubenfeld.

Direction du syndicat « Alimentation et Hôtellerie » 2002-2003:

Président:

Bar Eric, Brasserie de Luxembourg

Vice-présidente:

Cappellari Loredana, Heintz van Landewyck

Membres:

Belfiore Jean, Hôtel Hilton

Bredimus John*, Brasserie Simon

Da Costa Simoes Luis, Brasserie de Luxembourg

Dhamen Christiane, Brasserie de Luxembourg

Diederich Pierre, Brasserie Simon

Feidt Serge, Brasserie Simon

Hansen Romain, Soutirages Luxembourgeois

Klein Alain, Heintz van Landewyck

Kohnen Marco*, Munhowen

Marques Rato Francisco, Luxlait

Michely Patrick*, Munhowen

Offermann Roby, Soutirages Luxembourgeois

Rei Eduardo, Luxlait

Schleck Paul, Brasserie de Luxembourg

Steffen Marianne, Munhowen

Wandt Danielle, Brasserie de Luxembourg

Wemette Eric, Hôtel Hilton

* Ces membres ont quitté le comité syndical au cours de la période de référence, soit pour des raisons personnelles, soit pour avoir repris d'autres fonctions ou faisant valoir leur droit à la retraite.

6.2. Syndicat Banques et Assurances (SBA)

Introduction

Ce rapport d'activité retrace la période d'activité du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2003 au niveau des activités du syndicat Banques et Assurances de l'OGB•L. Le document se veut récapitulatif des événements sectoriels lesquels se sont produits durant cette période. A ce titre, on n'y retrouvera que les faits majeurs au niveau de l'activité sectorielle.

Journées syndicales du SBA

La première journée syndicale du syndicat Banques et Assurances de l'OGB•L durant la période d'activité a eu lieu le 26 octobre 2000, la seconde journée syndicale durant cette même période d'activité a eu lieu le 5 juin 2003.

Le comité du SBA

Président:

Drews Armand

Vice-présidents:

Philippi Jean-Claude

Thill Patricia

Schimoff Serge

Secrétaire général:

Rasic François

Secrétaire général adjoint:

Cornély Alain

Trésorier général:

Marc Muno

Trésorier général adjoint:

Strueb Brigitte

Membres:

Azzolin Jean-Marie, Bruni Luca, Colling Malou, Cornély Alain, Drews Armand, Frey Jean-Didier, Gales Fernand, Hahm Peter, Heirend Claude, Magliulo Marcello, Muno Marc, Nickels Erwin, Nilles Marie-Paule, Philippi Jean-Claude, Rasic François, Roos Norbert, Schannel Nico, Schenten Claude, Schiltz Jean, Schimoff Serge, Schrobiltgen Michèle, Strueb Brigitte, Thill Laurent, Thill Patricia, Zimmer Georgette

Membres cooptés:

Biwer Edouard, Hollerich Patrick, Fontaine Bernard

Représentants du SBA auprès des différents organes de OGB•L

Comité national:

Drews Armand, Schannel Nico, Thill Patricia, Eischen Véronique

Comité exécutif:

Drews Armand

Département des employés privés:

Drews Armand, Gales Fernand

Représentation internationale:

Jean-Claude Philippi a été désigné responsable des relations internationales du SBA-Uni-Zone 4

Le secrétariat du SBA

Secrétaire central(e):

Alain Kinn (> 1.3.2000)

Eischen Véronique (à partir du 1.3.2000)

Assistant au SBA:

Sandra Marcelet (à partir du 1.11.1999 jusqu'au 31.1.2002)

Robert Fehlen (à partir du 1.2.2002)

Secrétariat du SBA:

Angélic Vidic (à partir du 15.12.2002)

Description du secteur

Nombre de banques 1999-2003

1999	210
2000	202
2001	189
2002	177
2003	169

L'évolution du nombre des établissements de crédit est tributaire des phénomènes suivants. Les fusions qui trouvent généralement leur origine dans des restructurations des maisons-mères à l'étranger affectent les présences luxembourgeoises, même si le rythme des fusions s'est légèrement ralenti en 2003.

Ainsi trois banques ont disparu en 2003 pour cette raison, contre sept en 2002.

Origine géographique des banques

Les banques allemandes restent les plus importantes en nombre à Luxembourg, avec 49 unités, suivies par les banques provenant de la Belgique et du Luxembourg et comptant 19 unités. D'autres pays d'origine sont la France avec 17 unités, l'Italie avec 16 unités, la Suisse avec 13 unités, la Suède avec 7 unités et les Etats-Unis avec 6 unités.

Autres établissements du secteur bancaire:

Sociétés de gestion	3
PSF	142
OPC	1.870
Fonds de pension	10

Nombre de salariés fin 2003: 22.529

Distribution du nombre d'employés par banques:

> 1.000	4
500 à 1.000	4
400 à 500	4
300 à 400	6
200 à 300	11
100 à 200	19
50 à 100	21
> 50	100

Secteur des assurances:

+/- 2.500 employés

Nombre d'assurances:

Assurances luxembourgeoise non-vie	25
Succursales étrangères non-vie	14
Assurances luxembourgeoises-vie	53
Succursales étrangères-vie	6

Fiduciaires:

Nombre de fiduciaires	inconnu
Nombre de salariés occupés dans les différents secteurs	inconnu

Négociations de conventions collectives

1) Banques (contrat employés)

La convention collective signée entre l'Aleba et l'ABBL le 4 mai 1999 pour une durée de 3 années (1999-2001) fut refusée par le ministre du Travail le 1^{er} décembre 1999.

L'Aleba et l'ABBL avaient attaqué le refus du ministre du travail devant le Tribunal administratif le 22 décembre 1999 et par ordonnance du 14 janvier 2000 le président du Tribunal administratif siégeant en référé avait «par provision, en attendant que le tribunal administratif se prononce sur la légalité de l'arrêté ministériel du 1^{er} décembre 1999», déclaré applicable ladite convention.

La décision ministérielle du 1^{er} décembre 1999 avait été révoquée par le Tribunal administratif le 24 octobre 2000, ce qui signifiait en d'autres termes que la convention collective des employés de banque signée entre l'ABBL et l'Aleba était applicable. Depuis la signature de cette convention, l'OGB•L n'était plus représenté aux réunions de la commission paritaire.

Fin décembre 2001, ladite convention fut dénoncée par le syndicat signataire ainsi que par l'ABBL. Les 3 syndicats (OGB•L, LCGB et Aleba) se sont concertés et ont décidé de présenter un catalogue de revendications commun pour le renouvellement de la convention.

Les principales revendications étaient:

- abolition du système de performance
- introduction d'une nouvelle grille de rémunération ne tenant plus compte de la performance
- des augmentations linéaires adaptées aux excellents résultats des banques

- garanties de classification selon les études à l'engagement
- révision des groupes de fonctions
- aménagement du temps de travail
- maintien et indexation de la prime de juin
- diminution du temps de travail à 32 heures par semaine
- réglementation des permanences (astreintes)
- introduction de divers congés tels que les congés sociaux, les congés sans solde, ... etc.
- possibilité d'accès à des temps partiels, congé formation, ... etc.
- prescription d'un droit acquis à la formation professionnelle continue, ... etc.

Malheureusement dès le début des négociations, les syndicats ont dû constater que l'ABBL refusait de négocier sérieusement sur des bases économiques qui affichaient toujours d'excellents résultats. Les buts de la stratégie de l'ABBL étaient absolument clairs. L'ABBL persistait à vouloir démanteler le contenu du contrat collectif ainsi que les structures des salaires du secteur financier.

Après de longues et pénibles négociations durant tout l'automne 2001 – négociations qui n'avaient d'ailleurs pas permis de trouver un terrain d'entente – une réunion qualifiée de «réunion de la dernière chance» avait été fixée au 22 janvier 2002. Le patronat est resté sur ses positions. C'était le refus pour le refus. Le 1^{er} février 2002, les syndicats ont saisi l'Office national de conciliation.

Le 8 mai 2002 a eu lieu la première réunion devant l'Office national de conciliation. Employeurs et syndicats n'ont pu se mettre d'accord. Le président de l'ONC présentait dès lors une ultime proposition aux partenaires sociaux. Cette proposition prévoyait une augmentation linéaire des traitements de 1,05 %, une prime de performance de 0,55 %, une prime de juin identique à celle payée en 2001 et la limitation de l'accord à une année afin de permettre aux partenaires sociaux de se remettre au plus vite à la table de négociation.

Lors de sa journée syndicale extraordinaire du 6 juin 2002, l'OGB•L/SBA avait soumis cette proposition aux délégués du SBA et avait obtenu l'accord des délégués sous condition que cet accord soit bien limité à une durée d'un an afin d'éviter que ce résultat médiocre soit entériné pour 2 ou 3 ans. Le 7 juin 2002, l'OGB•L/SBA avait confirmé son acceptation de la proposition au président de l'Office national de conciliation.

Malheureusement l'Aleba avait alors déjà décidé de reprendre des négociations secrètes avec l'ABBL, négociations auxquelles s'est rallié le LCGB. Après le désistement du LCGB en dernière minute, l'Aleba a signé en cavalier seul la proposition de l'ABBL, à savoir une

convention sur une durée de 2 années (2002-2003) et se soldant par un résultat zéro.

Sachant que la convention signée entre l'Aleba et l'ABBL viendrait à échéance fin décembre 2003, l'OGB•L/SBA a commencé en printemps 2003, la préparation du nouveau catalogue de revendications. Un groupe de travail «Négociations CCT» avait été créé à cet effet et il avait été décidé d'axer les revendications prioritairement sur l'introduction d'une convention-cadre ainsi que sur le maintien de l'emploi.

En juin 2003, l'OGB•L/SBA approche l'Aleba afin de sonder si un nouveau front syndical pourrait être envisagé pour les négociations. L'OGB•L/SBA n'a jamais eu de réponse de la part de l'Aleba. Fin août 2003, la direction du SBA rencontre la direction du LCGB/SESF et les deux partenaires décident d'élaborer un catalogue de revendications communs qui est envoyé à l'ABBL le 24 septembre 2003.

Les principales revendications de ce catalogue de revendication étaient les suivantes:

1. Négociation d'une convention-cadre qui pourrait être complétée dans les différentes banques par des accords complémentaires.
2. Des mesures concrètes concernant la sécurité de l'emploi.
3. Abandon du système de la rémunération suivant le principe de la performance.
4. Des garanties de rémunération.
5. Une organisation du travail tenant mieux compte des besoins des employés.
6. Amélioration des conditions de travail.
7. Révision de la classification selon les fonctions.

La première réunion entre partenaires sociaux a eu lieu le 26 novembre 2003 en raison de la période des élections sociales.

Les deux réunions suivantes se sont tenues le 8 décembre 2003 et le 19 décembre 2003. Au cours de cette dernière réunion et à la demande expresse de deux syndicats (OGB•L et LCGB), il a été convenu, avant d'aller plus loin dans les discussions sur le volet financier, de discuter prioritairement les aspects concernant le maintien de l'emploi dans le secteur (annexe I ter).

Pour ce faire, il a été décidé de créer deux groupes de travail: un groupe «Temps de travail» et un groupe «Formation». L'objectif de ces deux groupes était d'aborder toutes les revendications de notre catalogue de revendications qui concernaient les mesures de maintien de l'emploi.

Par la suite un constat d'échec des négociations a dû être dressé et l'Office national de conciliation a été saisi du dossier.

2) Assurances (employés)

Les négociations pour la reconduction de la convention collective du personnel «employé» du secteur des assurances étaient en cours depuis deux ans (1997-1998) sans le moindre résultat entre parties. Le 15 janvier 1999, les syndicats saisissent l'Office national de conciliation. Après plusieurs réunions devant l'Office national de conciliation au courant de l'année 1999, les partenaires sociaux ont convenu d'accepter une proposition de conciliation le 8 décembre 1999. Cet accord a été confirmé par courrier au président de l'Office national de conciliation par toutes les parties concernées. Malheureusement le 22 décembre 1999, l'Association des compagnies d'Assurances et l'Aleba ont signé une soi-disant convention collective 1999-2001 qui ne reprenait nullement les termes de l'accord de conciliation et qui notamment excluait les thèmes «temps de travail et formation professionnelle continue».

Le 5 janvier 2000, l'OGB•L/SBA a déposé l'accord de conciliation en tant qu'avenant reconduisant la convention collective des employés du secteur des assurances auprès de l'Inspection du Travail et des Mines. L'Aleba et l'ACA ont déposé leur accord quelques jours plus tard auprès de la même instance. La validité de l'accord de conciliation a été confirmée à l'OGB•L par l'Inspection du Travail et des Mines le 21 juin 2000 tandis que le ministre du Travail a refusé l'accord signé entre l'Aleba et l'ACA le 28 juin 2000. L'Aleba et l'ACA ont introduit un recours contre la décision du ministre du Travail auprès du Tribunal administratif le 13 juillet 2000. L'Aleba a simultanément introduit le 24 août 2000 une requête en sursis à exécution, subsidiairement en institution d'une mesure de sauvegarde, qui fut cependant refusée par le Tribunal le 7 septembre 2000. Fin septembre 2001 finalement, l'Aleba dénonce la convention collective 1999-2001 qui n'avait pas été signée par l'OGB•L.

Un catalogue de revendications commun des syndicats Aleba, OGB•L et LCGB a été présenté à l'ACA pour le renouvellement de la convention. Les revendications rejoignaient en leur totalité les revendications de la convention bancaire avec quelques différences spécifiques à la profession.

Vu les attentats du 11 septembre 2001 par lesquels le secteur des assurances risquait d'être plus spécifiquement touché, les partenaires sociaux ont négocié un accord se limitant sur une période d'une année et réglant surtout les revendications pécuniaires. Le fait de s'être mis d'accord sur une année seulement devait permettre aux partenaires sociaux de mesurer à la fin de cette période les effets réels du 11 septembre au niveau du secteur. Durant la validité de cette convention annuelle, signée le 22 février 2002, les partenaires sociaux avaient convenu d'analyser les différentes prétentions autres que financières reprises dans le catalogue de revendications des syndicats, afin de pouvoir

au mieux préparer les négociations de la future convention.

Le 30 septembre 2002 la convention collective des employés du secteur des assurances a été dénoncée et un catalogue commun identique à celui soumis en septembre 2001 (à l'exception des revendications salariales) a été remis à l'ACA par les trois syndicats signataires. Après trois mois de négociations, force était de constater qu'un fossé énorme existait entre les revendications légitimes des employés du secteur des assurances et les propositions du patronat. Le 9 janvier 2003 les syndicats décident de saisir l'Office national de conciliation. Les partenaires sociaux se sont réunis deux fois devant l'Office national de conciliation et n'ont pu trouver un quelconque accord. Dès lors, le président de l'Office national de conciliation a invité les parties à se remettre à la table de négociation et d'essayer de trouver malgré tout un accord avant l'ultime réunion fixée au 16 mai 2003; au cas contraire, une non-conciliation serait prononcée.

Deux nouvelles réunions de négociations ont par conséquent eu lieu entre les partenaires sociaux le 29 avril 2003 et le 6 mai 2003. Essayant de concilier les attentes de part et d'autre, les syndicats et l'ACA ont pu signer un accord de principe le 6 mai 2003. Le 13 mai 2003, la nouvelle convention collective pour le secteur des assurances et couvrant la période de 2003 à 2005 a été signée.

3) Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM)

Renouvellement du contrat collectif auprès de la CMCM

Les syndicats OGB•L/SBA et LCGB ont signé le 31 juillet 2000 le renouvellement de la convention collective de travail des employés de la CMCM. La convention s'applique à la période allant du 1^{er} mars 2000 au 28 février 2002. Les employés bénéficient d'une augmentation de salaire ou traitement de 2,5% au 1.3.2000 et de 1% au 1.3.2001.

Parmi les autres points de l'accord sont à relever: la transformation de toutes les augmentations biennales en annuités, l'augmentation des congés annuels de 2 jours à partir de 2000, 1 jour de congé supplémentaire dès l'âge de 55 ans et une augmentation de l'allocation de repas de 2.800 francs à 4.400 francs net. Les employés auront droit à un congé pour travail à mi-temps ou un travail sans salaire pour une période de six mois consécutivement au congé parental précédé immédiatement du congé de maternité. Cette convention fut dénoncée le 28 novembre 2001.

Un nouvel accord pour le renouvellement de la convention collective a été signé le 12 juillet 2002 par les syndicats OGB•L/SBA et LCGB. La convention s'applique à la période allant du 1^{er} mars 2002 au 28 février 2005. Les employés bénéficient entre autres d'une augmentation de salaire de 1,6% à partir du 1^{er} mars 2002 et de 1,6% à partir du 1^{er} janvier 2003 et 2004.

4) Contrat collectif/CETREL S.C. (employés)

La convention collective de travail des employés de CETREL S.C. 1998-2000 avait été dénoncée avec effet au 1^{er} octobre 2000.

Une nouvelle convention collective a été signée par l'Aleba et OGB•L/SBA pour une durée de 3 années le 25.1.2001 (1.1.2001 - 31.12.2003). L'accord prévoyait en outre un nouveau plan d'organisation du travail, l'introduction d'un comité mixte à partir du 1.4.2001, du congé supplémentaire, ... etc. Le volet financier prévoyait pour les années 2001-2003, une augmentation des barèmes en sus des échelons d'ancienneté et des augmentations linéaires.

Depuis la signature de cette convention collective, l'Aleba n'était plus présente dans l'entreprise et le seul syndicat en contact avec la délégation du personnel était l'OGB•L/SBA. Les délégués Aleba ont tous rejoint l'OGB•L et une liste unique OGB•L a été présentée pour les élections du 12 novembre 2003.

L'OGB•L/SBA et la délégation ont préparé un catalogue de revendications pour le renouvellement de la convention collective 2001-2003 qui a été dénoncée fin septembre 2003. Une nouvelle convention ayant une validité de deux années a été signée le 6 janvier 2004. Cette nouvelle convention collective prévoit, au-delà des augmentations salariales, des aspects sociaux innovants, tels que le compte épargne-temps ainsi que des dispositions permettant au personnel de profiter de congés spéciaux pour des besoins personnels.

Autres activités du SBA

Plans sociaux

Il faut noter que durant la période couvrant ce rapport d'activité, différentes banques ont fait à nouveau l'objet de restructurations entraînant des licenciements importants. En partie, le personnel concerné est tombé sous l'application de plans sociaux. En tout et pour tout, peu d'efforts ont été réalisés par le patronat en matière de sauvegarde de l'emploi dans ce secteur.

L'OGB•L/SBA a été présent lors des négociations de divers plans sociaux:

Banco di Sicilia, Credemlux S.A, Banque Ferrier Lullin, Banque Sarasin, Scottish Equities, Mysis, Groupe Union Bancaire Privée, SEB Private Bank

A noter que de plus en plus de banques et surtout les banques allemandes négocient des conventions d'entreprises avec les délégations du personnel sans participation des syndicats.

Exemples:

Hypovereinsbank, Dresdner Bank, LB Lux, Commerzbank

Depuis un certain temps, un nombre croissant d'employés du secteur sont licenciés individuellement pour des raisons économiques. Ces employés se retrouvent du jour au lendemain sans emploi et sans

sécurité sociale aucune et ceci en dépit de l'annonce de gains appréciables par les instituts financiers. Des réductions des coûts – il s'agit en l'occurrence toujours des coûts du personnel – sont, pour la plupart des banques, un objectif à atteindre en permanence et ce indépendamment du développement conjoncturel. C'est également une des raisons pour lesquelles dans de nombreuses banques, les employés doivent prêter des heures supplémentaires, alors que parallèlement des économies de personnel se font.

A noter néanmoins que dans les trois grandes banques traditionnelles (KBL, BGL et Dexia-BIL) un certain nombre de mesures de restructurations ont été instaurées afin d'éviter les licenciements individuels ou collectifs.

L'outsourcing

L'outsourcing est un autre problème majeur avec lequel le SBA est confronté régulièrement. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les PSF, c'était surtout le domaine opérationnel des départements OPC qui était confronté avec cette problématique. Aujourd'hui s'y ajoutent d'autres branches d'activités tels que les services maintenance, informatiques etc.

Le mobbing

Le SBA est également confronté à une augmentation considérable de faits que nous qualifions de harcèlement moral ou de mobbing. Connaissant la vague de fusions touchant la place financière, il est certain que cette pratique condamnable est utilisée par certains employeurs comme alternative pernicieuse au licenciement. Afin d'éviter le recours à des procédures de licenciement coûteuses et contraignantes, il est beaucoup plus facile d'amener le salarié à démissionner de sa propre initiative.

Conseils aux membres

Le nombre des membres du SBA a considérablement augmenté (+/-40 %) ces dernières années (de +/-1.600 membres à +/-2.300 fin 2003). Il va sans dire qu'au vu de ces chiffres et en considération des problèmes croissants sur la place financière, une forte augmentation des conseils aux membres en est la conséquence. Les sections d'entreprises ainsi que les délégations du personnel OGB•L dans les divers établissements demandent de plus en plus de support de la part de notre secrétariat. La situation actuelle sur les marchés financiers fait que notre secrétariat est de plus en plus sollicité pour la négociation de plans sociaux. Finalement, n'oublions pas de mentionner la hausse substantielle des frais d'avocats générés par les différents types d'intervention.

Relations internationales

En sa qualité de membre de l'UNI, l'OGB•L était représenté à un bon nombre de réunions de Uni-Europa-Zone 4 par différents représentants du SBA.

Publications

Flou am Ouer (FAO): magazine de la section d'entreprise OGB•L/BGL

SBA: publication sectorielle Banques et Assurances

D'Wullmaus: bulletin d'information de la section d'entreprise DEXIA-BIL

Commission des finances

Les collègues Marc Muno, François Rasic, Véronique Eischen et Jean-Claude Philippi sont nommés membres de la commission des finances.

Elections sociales 2003

Comités d'entreprises européens

(Groupe Fortis) BGL:

Titulaires:

Drews Armand, Kirsch Nico

Suppléant:

Claude Heirend

DEXIA-Bil:

Titulaires:

Schimoff Serge, Schmit Armand

Suppléants:

Rasic François, Bruni Luca

Journée syndicale 26 octobre 2000

Résolution 1: Convention collective

Pour le syndicat Banques et Assurances de l'OGB•L, la politique tarifaire des dernières années a finalement échoué. Les droits et avantages arrêtés dans l'actuel contrat collectif ne reflètent plus la situation économique du secteur. Depuis des années, les bénéfices des banques sont en croissance, mais les barèmes des salaires ne suivent pas cette croissance de productivité. Bien au contraire.

Les augmentations salariales de 1,5 % retenues dans l'actuelle convention, pour les années 2000 et 2001, en sont bien la preuve. N'est-ce pourtant pas le personnel des banques qui devrait prioritairement bénéficier de ces résultats excellents, sachant que sans leurs efforts journaliers de tels résultats seraient irréalisables?

Les fonctions occupées par les salariés, définies dans la convention collective, ne trouvent plus d'interprétation homogène dans les différentes banques. Un système inégal des rémunérations en fonction de la performance renforce la non-transparence du contrat collectif en vigueur. Actuellement, il est pratiquement impossible d'établir un lien entre les salaires et la classification du salarié selon une fonction présumée.

Même les diplômes scolaires ne mettent plus à l'abri contre des classifications hasardeuses. A titre d'exemple, citons le détenteur d'un diplôme de fin d'études secondai-

res qui, aujourd'hui, peut être engagé sans problème dans un groupe I avec un salaire brut de 59.000 francs.

C'est pour ces raisons que l'OGB•L/SBA revendique un changement radical de l'approche en matière de contrat collectif dans le secteur bancaire. Le syndicat Banques et Assurances de l'OGB•L préconise un contrat collectif «cadre» qui peut être élargi par des avenants individuels par entreprise. Les avenants respectifs doivent être négociés entre partenaires sociaux et doivent se fonder sur les mêmes bases juridiques qu'un contrat collectif. Nous sommes d'avis que cette nouvelle structure de contrat collectif tient davantage compte des réalités actuelles et s'adapte mieux aux exigences du futur. L'OGB•L/SBA demande au gouvernement de créer une base législative à cet effet.

L'OGB•L/SBA appelle à la conscience sociale de l'ABBL et lui demande d'abandonner son attitude opportuniste et nuisible pour le modèle luxembourgeois. L'antagonisme d'intérêts entre patronat et salariat, donnée constante de notre système économique, n'est gérable que si les règles de fond sont respectées par tous. Tandis que l'antagonisme est la faiblesse du système, la possibilité du dialogue social ou du dialogue tout court en est la force. Profitons-en!

Le secteur bancaire, pilier de l'économie luxembourgeoise, doit se doter d'une convention collective transparente, cohérente et juste. Le secteur bancaire doit assurer son rôle de carte de visite de notre politique sociale toujours vantée comme «le modèle luxembourgeois».

Résolutions: Journée syndicale 5 juin 2003

1) Résolution relative au projet de loi 5085 sur les PSF

Le projet de loi 5085, qui devrait être voté d'ici la fin de l'année, par la Chambre des députés, donnera aux banques établies au Luxembourg la possibilité de recourir à l'outsourcing pour certains de leurs domaines d'activités.

Le syndicat Banques, Assurances et Fiduciaires de l'OGB•L a pleinement conscience de l'impact des grandes restructurations et fusions qui ont secoué le monde financier ces dernières années – et de celles qui restent encore à venir – et refaçonné la structure même du secteur bancaire. Cependant, comme la plupart des grandes banques luxembourgeoises font désormais partie de multinationales, les décisions les concernant sont souvent prises à l'étranger.

Le syndicat Banques, Assurances et Fiduciaires de l'OGB•L est conscient du fait que les possibilités prévues dans le projet de loi 5085 ne manqueront pas de provoquer un outsourcing qui peut bouleverser le système bancaire luxembourgeois.

Cet outsourcing sera en outre lourd de conséquences sur l'entité des conventions collectives.

Toutes ces raisons poussent l'OGB•L/SBA à demander l'extension et la consolidation de la législation en matière de cogestion dans les entreprises. En outre, l'OGB•L/SBA demande une réforme de l'article 36 du droit de travail pour garantir les droits acquis des employés concernés. Des mesures d'accompagnement social doivent également être prises par le Parlement dès à présent, concomitamment à ce projet de loi, en raison des perspectives d'outsourcing, afin de sauvegarder les droits des employés.

2) Résolution: convention collective

Pour le syndicat Banques et Assurances de l'OGB•L, la politique tarifaire des dernières années a finalement échoué. Les droits et avantages arrêtés dans l'actuel contrat collectif ne reflètent nullement la situation du secteur.

Depuis des années, les bénéfices des banques étaient en croissance, mais les barèmes des salaires ne suivaient pas cette croissance de productivité. Si actuellement l'environnement économique des banques s'est détérioré, il n'en reste pas moins que la plupart des instituts financiers annoncent toujours des gains appréciables.

N'est-ce pourtant pas le personnel des banques qui devrait prioritairement bénéficier des résultats, sachant que sans ses efforts journaliers de tels résultats seraient irréalisables?

Les fonctions occupées par les salariés et définies dans la convention collective depuis l'intégration du système de performance, ne trouvent plus d'interprétation homogène dans les différentes banques. Un système inégal des rémunérations en fonction de la performance renforce la non-transparence du contrat collectif en vigueur. Il est pratiquement impossible d'établir un lien entre les salaires et la classification du salarié selon une fonction présumée.

Même les diplômes scolaires ne mettent plus à l'abri contre des classifications hasardeuses. A titre d'exemple, citons le détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires qui, aujourd'hui, peut être engagé sans problème dans un groupe I avec un salaire brut de € 1.574,59.

C'est pour ces raisons que l'OGB•L/SBA revendique un changement radical de l'approche en matière de contrat collectif dans le secteur bancaire.

Le syndicat Banques et Assurances de l'OGB•L préconise un contrat collectif «cadre» qui peut être élargi par des avenants individuels par entreprise. Les avenants respectifs doivent être négociés entre partenaires sociaux et doivent se fonder sur les mêmes bases juridiques qu'un contrat collectif. Nous sommes d'avis que cette nouvelle structure de contrat collectif tient le plus compte des réalités actuelles et s'adapte le mieux aux exigences du futur.

L'OGB•L/SBA exige que le gouvernement crée enfin en votant la nouvelle loi sur les conventions collectives, la base législative nécessaire à cet effet.

Pour l'OGB•L/SBA, la politique des conventions collectives revêt un intérêt capital. Une convention-cadre pour les employés du secteur financier devrait fixer, entre autres, les standards suivants:

- abolition du système de performance
- sécurité de l'emploi
- garantie des revenus
- organisation du temps de travail avec prise en compte accrue de besoins du personnel
- amélioration des conditions de travail
- formation professionnelle continue.

Les conventions complémentaires devraient régler en détail, voire même améliorer ces différents standards en tenant compte des spécificités des différentes entreprises.

Résumé des autres activités du SBA

22.2.1999

Manifestation de protestation contre la mise-à-pied du délégué OGB•L chez Clearstream

5.2.1999

Journée-rencontre pour les délégué(e)s OGB•L au Centre de formation à Remich

17.3.1999

Soirée fiscale au Centre Nobilis

22.10.1999

Séminaire de formation pour délégués au Centre de formation à Remich

9.3.2000

Soirée fiscale au Novotel

16.10.2002

Participation à la manifestation de l'OGB•L devant la Chambre des députés pour le renforcement des droits syndicaux

14.1.2003

Entrevue LSAP-OGB•L/SBA. Sujets: place financière et taux de référence sur l'imposition des prêts hypothécaires accordés aux employés de banques

14.1.2003

Entrevue Déi Greng-OGB•L/SBA. Sujets: place financière et taux de référence sur l'imposition des prêts hypothécaires accordés aux employés de banques

5.2.2003

Entrevue ABBL-OGB•L/SBA. Sujets: place financière, convention collective, le marché de l'emploi sur la place financière, le taux de référence des prêts hypothécaires et l'accord sur l'harmonie fiscale au sein de la communauté européenne

21.5.2003

Entrevue CSV-OGB•L/SBA. Sujets: la place financière et le nouveau projet de loi sur l'outsourcing

22.5.2003

Entrevue CSSF-OGB•L/SBA. Sujets: la place financière et le nouveau projet de loi sur l'outsourcing.

31.7.2003

Manifestation de protestation devant le siège de l'Union Bancaire privée (plan social)

6.3. Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment, Constructions métalliques

Secrétaire central:

Valerio de Matteis (jusque novembre 2000)

Alex Teotonio (depuis novembre 2000)

Assistant:

Marco Wenzel (depuis octobre 2001)

Secrétaire:

Géraldine Etienne

Comité exécutif: (depuis le 9 novembre 2002)

Président:

Manuel Da Silva Bento

1^{er} Vice-président:

Claude Conrod

2^e Vice-président:

Marcel Remacle

Membres:

Francis Czarnuch, Claude Degli, Jean-Marie Duval, Fernando Ferreira Marques, Jean-Luc Joffroy, Philippe Manenti, José Mato Vizcaya, Georges Manuel Mendes Da Costa, Olipio Peixoto Cunha, Joaquim Robalo Serrano, Alfred Scuglia, Jorge Simoes, Paul Weyders

Depuis le 9 novembre 2002:

Joachim Colles, Joaquim De Sousa Ferreira, Guillaume Gallet, Mario Mossa, Joao Neves De Jesus

Délégués au Comité national de l'OGB•L:

Manuel Da Silva Bento, Claude Conrod, Jean-Marie Duval, Philippe Manenti, Marcel Remacle, Joaquim Serrano Robalo

Comité exécutif:

Manuel Da Silva Bento

Représentations nationales

– Commission Bâtiment:

Alex Teotonio, effectif; Alain Kinn, suppléant

– Office des Prix du Bâtiment

– Institut de la Formation Sectorielle du Bâtiment:

Alex Teotonio, Jean-Claude Reding

Représentations internationales

– Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FETBB):

- Comité exécutif

- Comité Permanent du Bois

- Comité Permanent du Bâtiment

- Comité Sécurité

- Dialogue Social, Secteur Construction

– Fédération Internationale des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FITBB)

Champ d'activité

Le champ d'activité du syndicat couvre environ 36.000 salariés dans plus de 2.000 entreprises réparties dans les secteurs suivants:

– Bâtiment et génie civil

– Artisanat du bâtiment

– Fabrication de béton

– Constructions métalliques

Conventions collectives négociées

Entreprise ou secteur	Ouvriers	Employés	Salariés *	Syndicats signataires
Bâtiment	X		13.200	OGB•L/LCGB
Bétons Frais	X		48	OGB•L
Carreleurs	X		800	OGB•L
Echolux	X	X	55	OGB•L
Electriciens	X		3.700	OGB•L/LCGB
Façadiers, plafonneurs	X		1200	OGB•L/LCGB
Installateurs sanitaire & chauffage	X		3.500	OGB•L/LCGB
Menuisiers	X		1.350	OGB•L/LCGB
Métiers de la toiture	X		1.500	OGB•L/LCGB
Peintres	X		1.650	OGB•L/LCGB
Préfalux/FNP	X		230	OGB•L
Soludec		X	85	OGB•L
TOTAL	11	2	27.318	

* Source: annuaire statistique 2002, Chambre des Métiers.

Journées syndicales

21 octobre 2000 à Esch/Alzette avec 90 délégués

9 novembre 2002 à Esch/Alzette avec 86 délégués

Elections sociales

Les élections sociales du 11 novembre 2003 nous ont permis de renforcer notre présence dans les entreprises et d'augmenter nos sièges à la Chambre de Travail de 4 à 5 sièges dans le groupe 3 (bâtiment et génie civil).

Délégations du personnel

Nous avons présenté 527 candidats dans 118 entreprises, ce qui représente une progression de 25,18 % par rapport à 1998. Avec 238 délégués effectifs et 179 suppléants élus, nous avons amélioré notre résultat par rapport aux élections de 1998 de 13 délégués effectifs, soit de 9,68 %. Le nombre de nos délégués suppléants a augmenté par rapport à 1998 de 16,23 % à 179 délégués suppléants élus en 2003. Le taux des candidats élus était de 79,13 % en 2003.

Les points principaux de la politique tarifaire

Au cours des dernières années, les entreprises ont augmenté leur profit sans que les salariés aient reçu leur part qu'on leur promettait toujours pour plus tard, une fois les investissements nécessaires faits et le secteur allant mieux. Aujourd'hui, les entrepreneurs appellent de nouveau à la modération des salaires à cause de l'accroissement de la concurrence et du ralentissement de croissance du marché depuis le 11 septembre 2001. Les salaires tarifaires de la plupart des métiers dans l'artisanat du bâtiment ne représentent pas plus que le salaire social minimum actuellement en vigueur. En fait, le salaire social minimum a été adapté plusieurs fois à l'évolution des prix durant les dernières années, sans que les salaires tarifaires aient suivis.

Nous revendiquons une augmentation substantielle des salaires et plus spécifiquement des salaires les plus bas afin de garantir aux ouvriers dans la construction et à leurs familles une vie décente dans notre pays riche.

Face aux nouvelles structures des entreprises qui regroupent au sein d'une seule société une multitude de professions, nous sommes d'avis qu'une convention collective unique dans le secteur de la construction est le seul moyen pour effacer les inégalités qui existent entre les ouvriers des différents métiers dans notre secteur et pour contrarier les tentatives du patronat à saper les conventions collectives existantes.

Depuis toujours, le nombre d'heures supplémentaires est très élevé dans le secteur de la construction et cela même pendant la soi-disant «période de crise» qui ébranle actuellement le secteur de la construction. Il s'agit d'un moyen patronal précieux pour «améliorer» les salaires précaires de leurs ouvriers. Les salaires perçus par les ouvriers sont gonflés par les nombreuses heures supplémentaires à un niveau qui ne correspond pas à leurs salaires horaires. En plus, pour s'acquitter des majorations de salaire sur les heures supplémen-

taires, les entrepreneurs ne cessent pas de réinventer chaque jour des nouvelles formes de «flexibilité». Nous nous opposons à toute nouvelle forme de flexibilisation qui n'a pour but que de lier davantage les ouvriers à leur entreprise, ne leur laissant plus la liberté de planifier leur vie privée. Nous défendons la régularisation et la réduction du temps de travail, notamment dans le domaine du combat contre le chômage et de la création d'emplois.

Les employeurs essayent de bloquer les avancements automatiques dans les classifications, ceci surtout dans le secteur du bâtiment et du génie civil. Alors que les deux premières formations (Bd et B1) avaient à peine débuté, les deux fédérations patronales se sont permises d'envoyer une circulaire à leurs membres statuant que dorénavant l'automatisme des grilles de salaire pour changer de classification était hors vigueur. Le régime d'avancement actuel devra rester d'application jusqu'au moment où le fonctionnement du Fonds de formation a.s.b.l. correspond aux demandes de formation émanant du secteur. Chose qui, jusqu'à aujourd'hui, n'est pas encore le cas.

Tandis que les fédérations patronales du bâtiment et du génie civil sont en train de créer leur propre centre de formation, il semble que le restant des professions du secteur n'ait toujours pas compris les avantages que leurs sociétés peuvent tirer d'un système de formation continue. En effet, rien ou très peu est fait notamment dans les professions de carreleur, de façadier et de plâtrier, comme c'est aussi le cas pour les installateurs, les couvreurs, etc. Il est donc impératif d'avoir à disposition un système de formation professionnel continue propre aux professions artisanales du secteur de la construction, visant avant tout l'amélioration de la formation professionnelle du personnel disponible.

L'introduction du permis à points risque dans le futur d'être à la source de nombreux conflits dans le secteur de la construction. Nous revendiquons globalement l'interdiction de licencier un ouvrier pour la seule raison de la perte de «points». Aussi demandons-nous la libération obligatoire et le paiement du travailleur pour suivre des jours de formation à Colmar-Berg en vue de la récupération des points voire du permis qui lui sont nécessaires pour faire son travail.

Les problèmes

L'ITM semble vouloir laisser libre jeu aux employeurs. En effet, peu ou quasiment aucune des plaintes, qu'elles viennent d'ouvriers concernés, de délégués ou du syndicat ont droit à une réponse de la part de la direction de l'ITM. Rarement, après une visite de l'ITM auprès d'un employeur, des suites y sont données et encore plus rarement des sanctions sont prises. Nous demandons une réforme de l'ITM avec plus de contrôles auprès de l'ITM. Nous voulons une application plus rigoureuse des possibilités allouées au personnel de l'ITM en matière de poursuites légales des employeurs fautifs. Nous revendiquons que des sanctions directes soient fixées et appliquées de suite lorsque l'ITM fait le

constat d'une irrégularité face à la loi ou convention collective qui est d'application.

La plupart des conventions collectives du secteur de la construction sont venues à l'échéance le 31 décembre 2002. La stratégie des employeurs est de retarder à tout prix les négociations pour le renouvellement pour gagner du temps. Ils s'opposent à toute augmentation salariale et à toute amélioration des conditions de travail qui pourrait augmenter les coûts pour les entreprises. Ils se retranchent derrière une soi-disant « crise » dans le secteur et argumentent que le moment n'est pas venu pour revendiquer des augmentations quelconques. Nous nous opposons fermement à toute tentative de provocation et de démantèlement social. L'OGB•L s'oppose par tous les moyens à l'arrogance de certaines fédérations patronales qui préconisent la remise en cause des droits acquis. Nous voulons provoquer la reprise du dialogue avec les fédérations patronales.

Le nombre croissant des faillites et les pertes d'emploi qui en sont la conséquence pour les salariés dans notre secteur devient de jour en jour plus inquiétant. Nous revendiquons depuis longtemps déjà que le gouvernement prenne des mesures et que les garanties et la qualification nécessaires pour la création d'une entreprise et pour l'obtention de l'autorisation d'établissement soient augmentées.

Brimades, mobbing, rétrogradations, mutations voire même licenciement se basant sur des témoignages recueillis par le patron, sont le pain journalier de grand nombre de délégués dans le secteur de la construction. Face à un patronat qui devient chaque jour plus agressif et face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises, nous revendiquons plus de démocratie dans les entreprises tout comme un droit réel à la consultation et à la participation des représentants du personnel aux décisions dans les entreprises et pour la garantie de la protection des délégués du personnel.

La continuation de l'attitude intransigeante de la part des fédérations patronales dans les négociations, l'acharnement patronal à bloquer l'évolution des salaires et à passer outre les dispositions légales et conventionnelles, la persévérance patronale à ne pas respecter les droits les plus fondamentaux des délégués du personnel et des ouvriers, allant jusqu'à retarder les salaires de plusieurs mois, entraînera bientôt un conflit social jusqu'à ce jour inconnu au Grand-Duché de Luxembourg.

8^e Journée syndicale – 21 octobre 2000 – Esch-sur-Alzette

Résolution

Les délégués à la 8^e Journée syndicale du syndicat « Bâtiment, Artisanat du bâtiment, Constructions métalliques » de l'OGB•L, réunis le 21 octobre 2000 à Esch-sur-Alzette, après avoir entendu le rapport d'activité, ont adopté la résolution suivante:

La Journée syndicale exprime sa grande satisfaction pour le formidable résultat obtenu lors des dernières négociations pour le renouvellement des contrats collectif des ouvriers du bâtiment et des professions de l'artisanat du bâtiment.

La détermination des délégués du personnel au moment des décisions et celle des travailleurs concernés qui, lors du référendum ont refusé de façon quasi unanime l'offre patronale en se prononçant pour une grève illimitée, a permis aux négociateurs de ramener à la raison des représentants du patronat qui non seulement semblaient ignorer la valeur du dialogue et de la paix sociale, mais prétendaient ignorer aussi la force et la détermination des milliers de membres du syndicat Bâtiment de l'OGB•L.

Les délégués donnent mandat à la commission tarifaire de continuer avec la même détermination dans les négociations en cours et à venir concernant le renouvellement du contrat collectif des autres professions et assurent la solidarité nécessaire en cas de conflit social.

Ils rappellent que le syndicat Bâtiment de l'OGB•L reste déterminé à réaliser des conditions de travail et salariales satisfaisantes et uniformes pour l'ensemble des professions de la construction par l'introduction d'un contrat collectif unique pour les ouvriers et d'un contrat collectif unique pour les employés du secteur.

Si une importante bataille sociale a été gagnée grâce à la force de l'OGB•L, d'autres nombreux problèmes sectoriels restent à résoudre, notamment au niveau structurel.

La situation reste toujours préoccupante à cause d'une politique libériste et incontrôlée pratiquée par certaines entreprises qui recourent à tous les moyens pour contourner les obligations légales et s'enrichir aux frais des salariés et du contribuable.

Les récentes faillites et le nombre croissant d'entreprises nouvellement installées démontrent à quel point il est facile au Luxembourg de mettre sur pieds une entreprise tout en programmant le dépôt de bilan une fois les poches pleines avec l'argent encaissé chez les clients et celui retenu aux salariés sous forme d'impôt et de cotisations sociales.

La journée syndicale estime que les instances patronales continuent d'évoquer les problèmes sans donner un signe de bonne volonté pour trouver des solutions acceptables.

Au contraire, il y a volonté de soulever des faux problèmes et proposer des solutions incohérentes au seul avantage des patrons.

L'historique des dernières et longues négociations collectives dans le secteur doit servir de leçon et rester dans la mémoire pour l'avenir.

Résolution n° 1

Pour garantir la paix sociale dans ce secteur essentiel pour notre économie il faut créer un environnement social sain par des mesures législatives nouvelles qui permettent l'instauration d'un dialogue social au sein de chaque entreprise en passant par la reconnaissance de l'importance du rôle des délégués du personnel.

Dans cet objectif, les délégués à la 8^e Journée syndicale invitent le gouvernement à:

- a) modifier la loi sur les délégations du personnel pour l'adapter à la réalité du secteur par la définition du droit pour les délégués d'utiliser le crédit d'heures et d'organiser le fonctionnement de la délégation et les tournées de chantier par simple information préalable à l'employeur. L'accord préalable de l'employeur actuellement nécessaire empêche le fonctionnement des 3/4 des délégations du secteur de la construction;
- b) la définition du droit pour la délégation d'attribuer et, si nécessaire révoquer, librement les charges internes, président, vice-président, délégué à la sécurité, etc.;
- c) la redéfinition de la procédure électorale prévoyant la participation aux travaux du bureau électoral d'un représentant de chaque liste présente;
- d) le renforcement de l'obligation de consultation et le droit de co-décision de la délégation du personnel dans les décisions concernant le recours à la main-d'œuvre intérimaire;
- e) le renforcement du droit au congé-formation et la mise en place des infrastructures nécessaires.

Introduire une réglementation empêchant le dumping social et la concurrence déloyale par:

- a) l'introduction dans le cahier des charges dans les soumissions publiques de l'obligation et la preuve du respect des conditions générales de travail et des dispositions sur la santé et de la sécurité au travail;
- b) l'introduction de l'obligation d'un «dépôt garantie salaire» pour toutes entreprises nouvellement créées ou venant travailler sur le territoire luxembourgeois, ceci afin de réduire le coût des faillites programmées;
- c) la modification des conditions relatives à la création d'entreprises pour empêcher que l'entrepreneur en faillite puisse être partie prenante dans une nouvelle société avant une période à définir;
- d) l'obligation de fournir la preuve effective du paiement des indemnités de chômage intempéries et/ou technique avec la demande de remboursement;
- e) l'obligation d'un panneau sur chaque chantier indiquant nom de l'entreprise et le numéro d'autorisation d'établissement;
- f) l'obligation pour tout employeur de verser mensuellement les cotisations sociales;
- g) le refus d'autorisation d'établissement à l'entreprise trouvée en activité non autorisée;

- h) le retrait définitif de l'autorisation d'établissement pour les entreprises en infraction.

Considérant la nécessité de contribuer à l'amélioration de la compétitivité et de la productivité des entreprises, les délégués demandent au gouvernement de:

- 1) favoriser par tous les moyens possibles et participer activement à la réalisation du système sectoriel de formation professionnelle tenant compte des spécificités du secteur;
- 2) considérer, dans le cadre des droits à la pension, le travail dans le secteur de la construction, au même titre que le travail par équipes et le travail de nuit en tenant compte de l'exposition aux intempéries dont les nuisances à la santé ne sont plus à prouver.

Résolution n° 2

Dans le cadre du dialogue social, indispensable pour le maintien de la paix sociale, les délégués à la journée syndicale invitent le patronat à:

- 1) considérer le syndicat et le délégué du personnel comme partenaire ayant les mêmes intérêts pour le maintien de l'emploi, l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, ainsi que dans la lutte contre la concurrence déloyale, le dumping social et le travail illégal organisé;
- 3) considérer les négociations collectives comme moyen de renforcement de la coopération par un dialogue social constructif et non comme une occasion de bataille;
- 4) respecter le rôle et les droits du délégué du personnel et du délégué à la sécurité et les considérer comme partenaires indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise;
- 5) renoncer à la remise en cause des droits acquis pour éviter la destruction de la paix sociale qui caractérise notre pays et qui a tant apporté à son développement économique et social.

La 8^e Journée syndicale du syndicat Bâtiment de l'OGB•L s'oppose fermement à toute tentative de provocation et de démantèlement social et donne mandat aux instances compétentes du syndicat pour:

- s'opposer par tous les moyens à l'arrogance de certaines fédérations professionnelles patronales qui préconisent la remise en cause des droits acquis;
- s'opposer fermement à toute proposition de modification de l'actuel système de congé collectif tant que les travailleurs n'auront pas la garantie de pouvoir fixer à leur convenance une période minimale de quatre semaines consécutives de congé;

- continuer à œuvrer pour l'introduction d'un contrat collectif pour l'ensemble des professions du secteur;
- concrétiser le système de formation professionnelle d'une façon adéquate comportant la création des conditions économiques aptes à inciter les travailleurs à suivre des cours pour améliorer leurs connaissances professionnelles;
- mettre tout en œuvre pour la réalisation des propositions et revendications contenues dans les présentes résolutions;
- continuer à promouvoir le dialogue avec les fédérations patronales pour un engagement commun dans la recherche de solutions concrètes aux problèmes de l'ensemble des composantes du secteur.

Les délégués à la Journée syndicale invitent tous les travailleurs de la construction à devenir membres du syndicat Bâtiment de l'OGB•L afin de lui donner la force indispensable pour conserver et améliorer les droits acquis qui sont de plus en plus remis en cause par certains représentants du patronat qui, parfois, peuvent bénéficier même du soutien irresponsable de la part du LCGB.

Le syndicat Bâtiment de l'OGB•L continuera son travail sérieux, constructif et responsable tant au niveau des entreprises que dans le cadre des négociations collectives, ceci avec la fermeté nécessaire.

Esch-sur-Alzette, le 21 octobre 2000

Résolution de la direction syndicale sur « La réforme de loi des délégations du personnel »

Appliquer et renforcer les droits des délégués syndicaux au sein du secteur du bâtiment

Les délégués face aux salariés

Elus pour 5 ans, les délégués du personnel portent à bout de bras l'ensemble des problèmes, réclamations et mécontentements des salariés de leur entreprise. En effet, ils doivent toujours être diplomates et suffisamment psychologues pour faire la part des choses et refuser par exemple de satisfaire un salarié aux dépens d'un autre.

La structure multiculturelle qu'on retrouve au sein des entreprises du secteur de construction, rend la tâche difficile au délégué du personnel. En effet, le personnel ouvrier dans le secteur de la construction se répartit en une multitude de nationalités diverses, c'est-à-dire: les travailleurs transfrontaliers, les travailleurs immigrés en provenance des pays de l'Union européenne, ainsi que les travailleurs immigrés en provenance de pays tiers. Tous parlent normalement une langue, leur langue natale, mais il n'y a aucune langue commune à tous ces ouvriers. C'est aussi le cas pour ce qui est des délégués du personnel « ouvriers » dans ce secteur, qui ont été élus par leurs collègues de travail

souvent parce que se sont ceux qui ont le moins de difficultés à s'exprimer dans une des langues du Grand-Duché.

Si c'est vrai qu'un délégué italien peut comprendre son collègue portugais et vice-versa, le français comprend le belge, ... etc., ce n'est plus vrai dans le cas d'un délégué portugais qui doit communiquer avec son collègue allemand, yougoslave ou polonais par exemple. Cependant voilà le problème qui se pose actuellement dans les sociétés. Dû au fait qu'il n'y a pas de langue commune dans le chantier, la société ou le secteur, il est inévitable que les minorités, souvent les dernières arrivées, restent oubliées ou se fassent oublier par les délégués du personnel faute de pouvoir communiquer ensemble.

Le syndicat du bâtiment de l'OGB•L revendique que chaque salarié immigré ait la possibilité de participer endéans les premiers six mois après son arrivée au pays à un cours d'initiation à la langue française pendant son temps de travail et sans perte de salaire, afin de lui donner la possibilité de comprendre un minimum des lois auxquelles il doit se soumettre qui – pour ce qui est du Grand-Duché du Luxembourg – sont écrites et publiées en français. Il en va de même pour tout salarié immigré, frontalier ou autre qui n'en a pas encore eu la possibilité, de pouvoir participer à des cours d'initiation en français de base légal et procédural gratuits et pendant son temps de travail.

Le manque de textes de lois en d'autres langues que le français en combinaison avec le fait que la plupart des délégués souvent ne savent parler qu'une ou dans les meilleurs des cas deux langues, rend leur rôle d'être intermédiaire entre le salarié et l'employeur souvent impossible.

Les délégués face aux employeurs

S'il est vrai qu'il existe un réel problème de communication entre les délégués du personnel et leurs collègues de travail en provenance d'autres pays, il est tout aussi vrai que c'est aussi le cas pour leur communication avec leurs employeurs. Si beaucoup des délégués ont été élus par leurs collègues parce qu'ils avaient plus de facilité à s'exprimer et à comprendre le français, cela n'est pas le cas lorsqu'il s'agit d'écrire le français. De nombreux délégués n'ont jamais appris ni à parler, ni à lire, ni à écrire le français et pourtant ils font cet effort quand même, bien que restant dans leurs limites. La majorité de nos délégués dans le secteur bâtiment ne dispose pas d'un large vocabulaire technique et légal en français. Nous constatons depuis les élections de 1998 un nombre dangereusement croissant d'employeurs qui essaient d'utiliser cette lacune linguistique à leur profit, pour éviter des discussions, ignorer des procédures, pour laisser des lettres de la délégation sans réponses avec la simple excuse du « je ne comprends pas ». Les demandes d'autorisation pour la prestation d'heures supplémentaires, travail du samedi, travail posté ne sont proposées à la délégation ou à un seul d'entre eux qu'en dernière minute les forçant à réagir tout de suite et sans conseil. En cas de refus de la part de la délégation viennent à nouveau la pression individuelle sur les délégués, voire même des menaces.

Le syndicat du bâtiment de l'OGB•L revendique:

- Fixation d'un délai de 3 jours francs aux employeurs pour répondre aux courriers des délégations;
- Former tous les délégués du personnel du secteur bâtiment à des notions minimales d'écriture et de parler en français légal, commercial et technique;

Les « moyens » à la disposition des délégués

Le syndicat du bâtiment de l'OGB•L constate, trois ans après les dernières élections sociales qu'il y a toujours une majorité des délégations du personnel dans le secteur du bâtiment:

- qui ne dispose pas d'un bureau pour faire son travail de délégation,
- qui ne dispose même pas du matériel nécessaire pour pouvoir écrire une lettre à son employeur,
- qui se voit refuser l'octroi de ses heures de délégation pendant le temps de travail,
- qui se voit refuser de tenir ses réunions pendant le temps de travail,
- qui se voit refuser de faire ses tours de sécurité parmi les différents chantiers,

et cela malgré les dispositions législatives en cette matière et les réclamations posées par les différents concernés. Malheureusement, il se confirme que les syndicats se voient forcés de déposer plaintes pour entrave au bon fonctionnement de la délégation avant que les employeurs ne commencent à réagir.

Le syndicat du bâtiment de l'OGB•L revendique:

- la stricte application de la loi de 1979 portant sur les délégations et invite tous les délégués concernés par le blocage patronal à introduire des plaintes conformément à la législation actuelle
- la réforme de la loi de 1979 portant sur les délégations du personnel en vue d'améliorer et de clarifier les moyens mis à la disposition des délégués du personnel pour accomplir leurs missions
- l'adaptation de la loi aux spécificités des différents secteurs, notamment en prenant en considération par exemple le nombre et la taille des chantiers en relation avec le crédit d'heures pour les tournées de sécurité
- introduction de sanctions directes en cas de constat d'entraves au fonctionnement des délégations.

Les délégués face à l'ITM

Le problème du langage est courant dans tout le secteur du bâtiment. Ceci se fait aussi remarquer en ce qui concerne la relation entre les délégués du personnel et les services de l'ITM. Souvent, l'attente des délégués qui après avoir souffert des pressions patronales pendant des mois et des mois est grande envers l'ITM. Dans la plupart des cas ils sont déçus, car après la visite encore optimiste de l'ITM auprès de leur employeur, rien ou très peu ne suit, car rarement des suites sont données et encore plus rarement des sanctions sont ou peuvent être prises. En effet, ils se voient eux-mêmes de plus en plus impuissants face à un patronat de plus en plus agressif et peu inquiet par les menaces d'une ITM, portée au rôle de policier sans arme.

Le syndicat du bâtiment de l'OGB•L revendique:

- plus de contrôleurs auprès de l'ITM
- l'ITM devra envoyer un accusé de réception et un rapport de fin d'année au délégations concernées pour information
- l'application plus rigoureuse des possibilités allouées au personnel supérieur de l'ITM en matière de poursuites légales des employeurs fautifs (loi du 12 mai 1999) notamment en ce qui concerne l'article 17 de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'ITM
- que des sanctions directes sont fixées, applicables de suite lorsque l'ITM fait le constat d'une irrégularité face à la loi ou à la convention qui est d'application.

Les délégués et la protection « contre » le licenciement

On pourrait croire, de par le fait, que chaque délégué soit couvert par la protection contre le licenciement de la loi de 1979, que dès qu'un militant est élu au poste de délégué du personnel, il peut parler plus aisément en vue de résoudre les conflits qui peuvent survenir au sein d'une entreprise, sans qu'il n'ait besoin de craindre des représailles. Or, la réalité est toute autre. Brimades, mobbing, rétrogradations, mutations voire même licenciement se basant sur des témoignages recueillis par le patron, sont le pain quotidien de grand nombre de délégués dans le secteur du bâtiment comme le démontre le cas de l'ancien président de la délégation de la société Pedinotti qui attend son jugement suite à sa mise à pied en mars 1999, ou alors l'exemple du délégué de MIG Barblé, qui lui aussi, attend son jugement suite à une mise à pied en mars 2001. Les statistiques sur les procès que l'OGB•L mène contre des employeurs qui procèdent à une mise à pied d'un de leurs délégués du personnel démontrent que la quasi-totalité de ces procès n'ont aucun autre fondement pour l'employeur, si ce n'est de statuer un exemple sur une personne clé afin de faire de la pression sur le reste du personnel et des délégués. Il est évident que plus de temps que le procès dure, plus de temps l'employeur pourra maintenir cette pression sur son personnel, qui sous la menace de se voir

suivre le chemin du délégué expulsé, préférera de ne pas se plaindre et d'accepter toute condition imposée.

Le syndicat bâtiment de l'OGB•L revendique:

- que les procédures d'instruction soient accélérées, afin d'éviter que des entreprises soient condamnées à la quasi-paralysie sociale pendant le temps de l'écartement arbitraire des représentants du personnel
- des contrôles réguliers de l'ITM de la société concernée pendant toute la procédure d'exclusion du délégué, afin que celle-ci ne puisse pas profiter de son absence pour instaurer l'anarchie
- faire dépendre la décision de mise à pied d'un délégué de l'avis du Directeur de l'ITM suite à une vérification préalable par ses services

Le « métier » du délégué à la sécurité

L'article 11 de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel en combinaison avec les dispositions de la convention collective de travail pour le personnel du bâtiment, alloue entre 2 et 6 heures par semaine au délégué de la sécurité pour faire ses tours de sécurité suivant la taille de l'entreprise. C'est aussi le cas pour un délégué qui par exemple a environs 30 chantiers, donc 30 sites différents à surveiller, ce qui s'avère évidemment impossible à réaliser. Au lieu de pouvoir suivre les missions qui lui sont confiées par la loi, en faisant de la prévention, en participant à l'élaboration de plans de sécurité et de formation à la sécurité, en gardant une surveillance constante ou du moins régulière de ses chantiers avec un suivi régulier des rapports de sécurité, il doit, s'il est délégué à la sécurité dans une société de construction et de génie civil, déjà se battre pour pouvoir faire au moins ses tournées de contrôle. Les statistiques sur les accidents de travail démontrent clairement qu'il y a un malaise en matière de sécurité et santé au travail au sein du secteur bâtiment qui mène depuis toujours la tête de liste en ce qui concerne les nombre d'accidents de travail. Le syndicat Bâtiment de l'OGB•L est d'avis que la relation entre les deux est à faire et dénonce les employeurs du secteur comme responsables des accidents de travail dus à l'anarchie qui s'installe dans le secteur. La sécurité et la santé des travailleurs du secteur du bâtiment ne doit pas être tribut du seul profit des employeurs.

Le syndicat du bâtiment de l'OGB•L:

fait appel à tous les salariés du secteur du bâtiment d'accorder une priorité à leur sécurité sur le lieu de travail et pour cela de se tenir rigoureusement aux consignes et aux normes de sécurité, notamment en ce qui concerne le matériel de protection individuelle.

Il revendique:

- la réforme de la loi sur les délégations du personnel en ce qui concerne le délégué à la sécurité et de l'adapter aux besoins du terrain, en tenant compte de la taille et de la dispersion géographique des chantiers à couvrir.

- l'introduction en cas de besoin, d'un supplément de crédit d'heures au délégué à la sécurité d'une société qui connaît fréquemment des accidents de travail

- la suppression de l'accord préalable de l'employeur pour l'accomplissement des missions des délégués à la sécurité

- l'instauration d'un observatoire national à la sécurité au travail

- l'élection d'un comité national des délégués à la sécurité, de composition paritaire, par des élus parmi tous les délégués à la sécurité, ainsi que par des désignés patronaux parmi les travailleurs désignés à la sécurité. Ce comité aurait le droit de se rendre sur un chantier de son choix afin de vérifier et constater toute plainte et d'aplanir des différends éventuels ayant trait à la santé et sécurité au travail. Ce qui ne constitue nullement une concurrence à l'ITM, mais un supplément et une aide à tous les intervenants auprès de la santé et sécurité du travail.

Les délégués et les nouveaux modes d'organisation des entreprises

L'évolution économique est caractérisée par l'eupéanisation et la mondialisation des échanges commerciaux et financiers et des décisions économiques en général. Cette évolution a des implications de plus en plus nombreuses sur le mode d'organisation des entreprises et sur les relations sociales entre les dirigeants d'entreprises, les organisations patronales et les représentants des salariés et les organisations syndicales. Une adaptation et une modernisation des droits syndicaux, des dispositions légales réglant la représentation et la cogestion des salariés s'impose dans un contexte politique qui insiste sur le dialogue social et sur la négociation collective.

Les cas où des sociétés d'activités diverses se regroupent afin de pouvoir exercer une multitude de professions du bâtiment, deviennent de plus en plus nombreux. Les délégués des entreprises fusionnées, malgré le fait qu'ils se voient perdre leur mandat et forcés d'organiser des nouvelles élections, se voient aussi obligés, non plus de connaître une seule profession et convention collective, mais doivent presque traiter avec toutes les conventions collectives du bâtiment, ce qui représente une difficulté complémentaire et beaucoup de problèmes et de discussions parmi le personnel concernant les inégalités naissant de la fusion.

Le syndicat Bâtiment de l'OGB•L revendique:

- la continuation de la protection contre le licenciement jusqu'à la fin de leur mandat pour les délégués qui suite à un changement de la situation juridique de leur employeur, ne sont plus élus ou ne se présentent plus aux élections

- l'adaptation du crédit d'heures et de formation face aux besoins réels et le droit de participer pendant leur temps de travail à des cours de formation ad hoc organisés par les syndicats afin de pouvoir se préparer rapidement aux changements intervenus auprès du patron et afin de pouvoir assimiler plus facilement la nouvelle matière à traiter (conventions collectives supplémentaires, ...).

Les élections des délégués du personnel

Le secteur du bâtiment reste un des secteurs principaux touchés par les fraudes lors des élections sociales, le nombre de plaintes survenues lors des dernières élections sociales, le démontrent facilement. Vient s'ajouter à ce problème, le fait qu'une grande partie d'employeurs, essaie parfois même avec succès, de faire élire «ses délégués» qui n'ont pour mission que d'éviter le bon fonctionnement de la délégation.

De nombreuses délégations du secteur du bâtiment sont paralysées dû au fait que l'un ou l'autre délégué qui c'est vu attribuer un poste spécifique, comme celui du délégué à la sécurité par exemple, n'est en fin de compte pas apte ou n'a pas le courage de se battre contre les pressions exercées par son employeur. La loi du 18 mai 1979 n'alloue pas le droit à la même délégation qui a nommé quelqu'un à un poste de le lui retirer au cas où elle constaterait qu'il n'exerce pas correctement son mandat.

Le syndicat bâtiment de l'OGB•L revendique:

- la modification du règlement sur la procédure électorale des délégations du personnel afin de permettre aux organisations syndicales représentatives au plan national qui présentent des candidats de nommer des assesseurs ou observateurs pour vérifier la légalité de la procédure du scrutin et pour éviter les nombreuses magouilles et fraudes
- la définition du droit pour la délégation d'attribuer et, si nécessaire, de révoquer librement les charges internes (président, vice-président, secrétaire, délégué à la sécurité, délégué à l'égalité)

Le rôle du délégué à l'égalité dans le secteur du bâtiment

Vu la constellation du personnel ouvrier dans le secteur du bâtiment, – en majorité presque absolument masculine, dû aux rudes conditions de travail qui y sont liées –, une grande partie des délégués à l'égalité ne savent pas de quoi s'occuper, manque de femmes. En effet, la loi introduisant les délégués à l'égalité a été restreinte au simple fait de vérifier l'égalité entre hommes et femmes. Certes, il leur resterait la possibilité de proposer des mesures tendant à faciliter l'intégration de plus de femmes dans les métiers de la construction, mais ça resterait certainement un effort qui ne rapporterait que peu de fruits pour ne pas dire aucun!

Le syndicat Bâtiment est d'avis, en ce qui concerne le rôle du délégué à l'égalité, de veiller à ce que l'égalité soit instaurée parmi tous les ouvriers, qu'ils soient hommes ou femmes. En effet, notre secteur connaît un nombre exagéré de différences de traitement, rémunération et conditions de travail entre les ouvriers d'une même société ou d'un même groupe, qu'il faudrait pouvoir résoudre. Or, les

employeurs souvent refusent de telles discussions avec la simple excuse que manque de femmes, il n'y a pas besoin de discussions sur l'égalité, qu'il n'y a pas besoin d'un délégué à l'égalité et que celui-ci, bien qu'étant élu pour cela, n'aurait pas besoin de son crédit d'heures et de formation pour cette tâche.

Le syndicat Bâtiment de l'OGB•L revendique:

- la révision des attributions du délégué à l'égalité en vue d'attribuer le droit de discuter pas seulement sur les différences entre hommes et femmes, mais aussi entre vieux et jeunes, noirs ou blancs, etc. en vue d'instaurer l'égalité de traitement et de conditions pour tout le personnel
- la tenue d'une Conférence de tous les délégués à l'égalité qui travaillent pour une société n'employant qu'un seul sexe en vue d'échanger les pratiques et bonnes mœurs pour ce cas de figure plus que courant parmi notre secteur.

Appliquer et renforcer les droits des délégués syndicaux au sein du secteur du bâtiment

9^e Journée syndicale – 9 novembre 2002 – Esch-sur-Alzette

Les délégués de la 9^e Journée syndicale du syndicat «Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques» de l'OGB•L, réunis le 9 novembre 2002 à Esch-sur-Alzette,

après avoir entendu le rapport d'activité, ont adopté la résolution suivante:

Quel avenir pour la construction?

Lors des dernières années, le secteur de la construction au Grand-Duché de Luxembourg a connu un taux d'activité très élevé.

L'abondante gamiture des carnets de commandes avait mis les entreprises nationales dans l'impossibilité de satisfaire la demande en les obligeant ainsi à recourir à la sous-traitance par les entreprises étrangères et à recourir à un nombre important de travailleurs intérimaires.

Depuis le début de 2002 nous assistons à une diminution de l'activité dans le secteur qui, à notre avis n'est pas à considérer comme née suite à la crise, mais plutôt comme un retour aux sources, voire à la vitesse de croisière «normale».

Ce retour à la «normale» et la multitude de concurrents sur le marché placent un certain nombre d'entreprises dans l'impossibilité de décrocher des commandes, dans une guerre des prix qui devient de plus en plus préoccupante tant pour la survie des entreprises sérieuses que pour le maintien de l'emploi.

Une telle situation est certainement due, à notre avis, à une politique de tolérance permettant de cumuler des retards importants dans le paiement des cotisations à la sécurité sociale, de la TVA ou des impôts, une ressource qui place les entreprises en position de force dans la guerre des prix qui peuvent ainsi être diminués à un niveau impossible à supporter par les entreprises qui respectent régulièrement leurs obligations.

Il s'agit, à notre avis, d'une concurrence déloyale, tolérée par le pouvoir public, qui ne se préoccupe pas ou pas assez de l'avenir de l'ensemble des composantes de l'entreprise. Souvent ces entreprises ne survivent que quelques mois ou années. En effet, le nombre croissant des faillites et les pertes d'emploi qui en sont la conséquence pour les salariés devient de jour en jour plus inquiétantes. L'OGB•L revendique depuis longtemps déjà que le gouvernement prenne des mesures et que les garanties et la qualification nécessaire pour la création d'une entreprise et pour l'obtention de l'autorisation d'établissement soient augmentées.

- Toute nouvelle entreprise créée doit verser un dépôt garantie-salaire de trois mois pour chaque salarié occupé
- Interdiction de commerce de plusieurs années pour les entrepreneurs en faillite afin d'empêcher les faillites programmées
- Pour une intervention rapide et efficace de l'ITM dès la première plainte pour retard de paiement dans les salaires

Le droit à une vie privée!

Depuis toujours, le nombre des heures supplémentaires est très élevé dans le secteur de la construction. Pour s'acquitter des majorations de salaire sur les heures supplémentaires, les entrepreneurs ne cessent pas de réinventer chaque jour de nouvelles formes de «flexibilité».

N'ayant pas eu gain de cause avec leur revendication de l'annualisation du temps de travail, lors des dernières négociations, un nombre important d'employeurs a voulu se venger en intensifiant davantage le nombre d'heures supplémentaires déjà élevées dans le secteur. Toutes les excuses sont bonnes et tous les moyens sont permis. On pourrait du moins le croire, car l'ITM semble vouloir laisser libre jeu aux employeurs en matière de temps de travail. En effet, peu ou quasi aucunes des plaintes, qu'elles viennent d'ouvriers concernés, de délégués ou du syndicat ont droit à une réponse de la part de la direction de l'ITM. L'OGB•L s'oppose à toute nouvelle forme de flexibilisation qui n'a pour but que d'enchaîner davantage les ouvriers à leur entreprise et ne leur laissant plus la liberté de planifier leur vie privée. L'OGB•L défend la régularisation et la réduction du temps de travail, notamment dans le domaine du combat contre le chômage et de la création d'emplois.

- Non à la flexibilité à outrance exigée par les employeurs
- Pour l'application de la législation sur la durée de travail

- Pour une réponse de l'ITM aux diverses plaintes qui sont déposées

Pénurie de dépôts pour déchets inertes – Prétexte aux menaces!

Les entrepreneurs ont lancé une nouvelle campagne d'intimidation envers leurs ouvriers en utilisant le problème de la pénurie de dépôts pour déchets inertes comme prétexte. L'OGB•L a, depuis le début de cette discussion, proposé à toutes les parties concernées d'agir ensemble en vue de résoudre ce problème. Nous refusons cependant d'accepter les menaces de chômage technique ou de licenciement profanées par un important nombre d'employeurs lors de leur dernière vague de courriers envoyés non-seulement aux syndicats pour information, mais que nous comprenons aussi comme menaces. Il est hors question, que ce soit à nouveau aux salariés de porter les conséquences d'un problème sur lequel ils n'ont aucune influence. Face aux diverses opinions et doutes qui persistent quant à savoir si le problème est réellement aussi important que ne l'indiquent les employeurs, ou s'il ne s'agit que d'une forte exagération du problème tel que le dit le gouvernement. L'OGB•L restera vigilant sur ce thème et réagira avec des actions au cas où les menaces patronales de licenciement ou de chômage technique seraient mises en pratique.

- Non aux intimidations des entrepreneurs
- Pour une résolution du problème de la pénurie des dépôts ensemble avec toutes les parties concernées

Nous ne nous contenterons plus des miettes – nous voulons une part du gâteau!

Pendant les dernières années, les entreprises ont augmenté leur profit sans que les salariés aient reçu leur part, qu'on leur promettait pour plus tard lorsque les investissements nécessaires seraient faits et que le secteur irait mieux.

Aujourd'hui les entrepreneurs, quelques semaines avant le début des négociations, appellent de nouveau à la modération des salaires, donnant pour cause l'accroissement de la concurrence et le ralentissement de croissance du marché depuis le 11 septembre 2001.

L'OGB•L rejette ces nouvelles tentatives d'intimidation et revendique une augmentation des salaires et plus spécifiquement des salaires les plus bas, afin de garantir aux ouvriers dans la construction et à leurs familles une vie décente, dans notre riche pays.

- Non aux modérations salariales
- Pour une redistribution équitable des richesses et des revenus

Non à la remise en question des accords antérieurs en relation avec la formation professionnelle continue!

L'institut sectoriel de formation pour le bâtiment qui vient d'être présenté au public en septembre de 2002, n'a pas encore débuté ses travaux, que les problèmes commencent à surgir. En effet et malgré les diverses réclamations de l'OGB•L, les fédérations patronales pensent pouvoir profiter du changement de secrétaires syndicaux auprès des deux syndicats, pour pouvoir remettre en question les accords antérieurs qui, souvent, n'ont eu lieu qu'après de pénibles mois de négociations. Ainsi on réinvente un nouvel catalogue de charges sur lequel on veut se baser pour demander plus de compétences à un BD qu'il n'était le cas antérieurement. Ainsi au lieu de créer l'Asbl paritaire entre les partenaires sociaux tel que l'accord de juillet 2000 le prévoyait, les fédérations patronales préfèrent créer pour la gestion de leur infrastructure, à côté de l'Asbl qui doit traiter des contenus, une société anonyme qui ne prévoit plus l'aspect de la parité et n'accepte même pas les syndicats comme observateurs. Tout cela avec l'argument: «C'est nous qui payons, donc, c'est nous qui décidons!»

- Pour l'application des référentiels corrects lors de l'élaboration des contenus des nouvelles formations
- Pour le maintien des accords préalables et de nos acquis

Rien de nouveau au point de vue formation dans les autres professions

Tandis que les fédérations patronales du bâtiment et du génie civil sont en train de se créer leur propre centre de formation, il semble que le restant des professions du secteur n'ait toujours pas compris les avantages que leurs sociétés peuvent tirer d'un système de formation continue. En effet, rien ou très peu est fait notamment dans les professions de carreleur, de façadier et de plâtrier, comme c'est aussi le cas pour les installateurs, les couvreurs, etc.

Pour améliorer la compétitivité et réduire les différences, nous ne pouvons pas compter sur notre système de formation traditionnel qui n'a aucune efficacité sur les travailleurs concernés dans le secteur. Il est donc impératif d'avoir à disposition un système de formation professionnel continue propre aux professions artisanales du secteur de la construction, visant avant tout l'amélioration de la formation professionnelle du personnel disponible.

- Pour une généralisation de l'accord sur la formation professionnelle de la convention collective du bâtiment et génie civil et son application aux autres conventions du secteur
- Pour la reconnaissance et certification des compétences des ouvriers du secteur

Adapter la loi sur les conventions collectives aux changements

Les conventions collectives dans le secteur de la construction viennent à l'échéance le 31 décembre 2002. Le syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques de l'OGB•L est entrain de se préparer sur les négociations pour le renouvellement et a lancé une campagne de mobilisation auprès de ses membres. Face aux nouvelles structures des entreprises qui regroupent au sein d'une seule société une multitude de professions, nous sommes d'avis qu'une convention collective unique dans le secteur de la construction est le seul moyen pour étouffer les inégalités qui existent entre les ouvriers des différents métiers dans notre secteur et pour contrarier les tentatives du patronat à saper les conventions collectives existantes.

- Pour une réforme de la loi sur les conventions collectives
- Pour une convention collective unique dans le secteur de la construction qui inclut tous les salariés du secteur

Permettre aux délégués du personnel de faire leur travail dignement!

L'année 2003 est aussi l'année des élections sociales. Les délégations du personnel seront réélues. Face à un patronat qui devient chaque jour plus agressif et face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises, l'OGB•L a lancé une campagne pour le renforcement des droits des délégués du personnel et pour la réforme de la loi sur les délégations.

- Pour permettre un travail efficace des délégués
- Pour la garantie de la protection des délégués du personnel
- Pour un droit réel à la consultation et à la participation des représentants du personnel aux décisions dans les entreprises
- Pour plus de démocratie dans les entreprises
- Pour un travail efficace de l'ITM

Permis à points ou à double tranchant?

L'introduction récente du permis à points, sans faire de distinction entre le chauffeur qui a besoin de son permis lors de l'exécution de son travail et celui qui ne sort la voiture que le samedi matin pour faire les courses, pourra apporter dans le futur quelques problèmes à bon nombre d'ouvriers qui travaillent dans le secteur de la construction.

En effet, cette «nouvelle idée» du ministre des Transports a été vite copiée sur le système français (qui lui, prévoit suite à la grève des camionneurs un quota spécial pour le chauffeur professionnel) en oubliant des détails qui ne sont pas sans importance. Ainsi se pose par exemple la question de la survie d'un chauffeur de camion et de sa famille, s'il a le malheur de perdre ses douze points pendant l'année où son permis sera bloqué. Y aura-t-il un licenciement et de quelle forme? On pourrait procéder à nombreuses questions qui n'ont pas trouvé de réponse ou n'ont même été envisagées par le créateur de cette loi, comme c'était d'ailleurs aussi le cas pour l'avis détaillé, mais néga-

tif, que l'OGB•L avait présenté avant l'adoption de cette loi.

Face à la menace existante pour les salariés du secteur de la construction et plutôt que d'espérer un changement favorable de la loi, l'OGB•L revendiquera dans chaque négociation de convention du secteur, l'introduction de l'impossibilité de licencier un ouvrier qui perd les points de son permis et la libération pendant les jours de formation à Colmar-Berg pour la récupération des points ou du permis.

- Pour une responsabilisation renforcée des employeurs qui mettent leurs chauffeurs sous pression et les incitent à dépasser les limites légales
- Pour le réexamen de la loi sur le permis à points en prenant en considération l'enjeu spécifique du chauffeur professionnel

Non au démantèlement social!

La 9^e Journée syndicale du syndicat Bâtiment de l'OGB•L s'oppose fermement à toute tentative de provocation et de démantèlement social et donne mandat aux instances compétentes du syndicat pour:

- S'opposer par tous les moyens à l'arrogance de certaines fédérations patronales qui préconisent la remise en cause des droits acquis, utilisant comme prétexte la nécessité d'une flexibilisation du temps de travail
- Mettre tous les moyens en œuvre pour la réalisation des propositions et revendications contenues dans la présente résolution
- Provoquer la reprise du dialogue avec les fédérations patronales pour un engagement et un travail commun dans la recherche de solutions concrètes aux problèmes du secteur

Les délégués de la Journée syndicale invitent les travailleurs de la construction à adhérer à l'OGB•L afin de lui donner la force indispensable pour conserver et améliorer les droits acquis qui sont de plus en plus remis en cause par un nombre non-négligeable d'employeurs.

Le syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques continuera son travail sérieux, constructif et responsable tant au niveau des entreprises que dans le cadre des négociations collectives, si besoin, avec la fermeté nécessaire.

L'OGB•L, un syndicat fort de par le nombre important de ses membres!

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

Responsable:

Bernardini Jean-Claude

Secrétaires compétents:

Clement Nico, jusque novembre 2003

Frast Jean-Luc, jusqu'avril 2002

Bernardini Jean-Claude, depuis avril 2002

Description du secteur

Le syndicat comprend les entreprises des secteurs suivants: Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre.

Le syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre est à l'écoute de tous les salarié(e)s, indépendamment de leur statut professionnel: ouvriers, ouvrières, employé(e)s ou apprenti(e)s.

La mission principale du syndicat est la défense des intérêts de ses membres, notamment par le biais de sa politique de conventions collectives et par ses prises de position sur tous les thèmes en relation avec le monde du travail.

Le champ d'activité du syndicat couvre environ 12.000 salariés répartis dans une centaine d'entreprises. Nous y retrouvons aussi bien des entreprises de taille importante, filiales de multinationales, que des entreprises de type PME et TPE employant une vingtaine de travailleurs.

Avec ses presque 3.700 membres affiliés, dont pratiquement 800 employés et 406 femmes, notre syndicat est, sur le plan national, l'organisation la plus importante des salarié(e)s de ce secteur économique. Nous avons des affiliés dans 74 entreprises.

Direction syndicale

Lors de la dernière Journée syndicale du 18 septembre 2003, une nouvelle direction syndicale a été élue. Selon des règles internes à notre syndicat, elle compte désormais

Politique tarifaire

Conventions collectives

Entreprises	Ouvriers	Syndicats	Employés	Syndicats
Abzac	X	OGB•L		
Accumulux	X	OGB•L		
Avery Dennison	X	OGB•L		
Catalyst Recovery	X	OGB•L	X	OGB•L
Chaux de Contern	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Chemolux	X	OGB•L	X	OGB•L + LCGB
Cimenterie/Intermoselle	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Cloos S.A.	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB

mais 60 membres couvrant ainsi l'ensemble des délégations du secteur. Lors de chaque rencontre de la direction syndicale, une moyenne de 20 à 25 délégués participent aux réunions.

Tout au long de la période d'activité couverte par le présent rapport, la direction syndicale s'est réunie plus de 20 fois. Divers sujets ont été abordés lors de ces réunions: discussion sur le sujet «sécurité et santé» sur le lieu d'emploi; préparation de formations spécifiques pour les militants de notre secteur; mise en place d'une «équipe élections sociales Chimie»; les régimes de pensions complémentaires; allocations familiales; réforme de la loi sur l'invalidité professionnelle; préparation de la campagne sur les droits des délégués dans les entreprises. A chaque réunion, nous procédons également à un tour d'horizon plus ou moins exhaustif de l'actualité syndicale dans les diverses entreprises.

Le comité exécutif est composé de 6 délégués élus par la direction syndicale. La présidence du syndicat est assurée depuis janvier 2002 par Jean-Claude Delleré délégué chez Goodyear. Les autres membres du comité exécutif sont: Artuso Nello, délégué LUXGUARD I; Cheigné Daniel, délégué Tarkett; Fettes Guy, délégué Dupont de Nemours; Gelezuinas Jean-François, délégué Villeroy et Boch; Marx Alain, délégué Groupe Ciments Luxembourgeois.

Jean Guarinoni (TDK) et Raymond Serres (GOODYEAR) représentent notre syndicat au Département des employés privés de l'OGB•L.

Représentations nationales

Comité exécutif de l'OGB•L

Delleré Jean-Claude

Comité national de l'OGB•L

Cheigné Daniel, Delleré Jean-Claude,
Gelezuinas Jean-François, Marx Alain,
Serres Raymond

Représentation internationale

EMCEF

Bernardini Jean-Claude

ICEM

Bernardini Jean-Claude

Entreprises	Ouvriers	Syndicats	Employés	Syndicats
Du Pont Nemours/DTF			X	OGB•L + LCGB
Eurocomposites	X	OGB•L		
Euronimbus	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L
Goodyear	X	OGB•L + LCGB + NGL	X	OGB•L + LCGB + SNEP-R
Guardian Automotive	X	OGB•L		
Luxguard I + GLC	X	OGB•L		
Luxguard II	X	OGB•L		
Kronospan	X	OGB•L + LCGB		
Mondo	X	OGB•L + LCGB		OGB•L + LCGB
No Nail Boxes	X	OGB•L + LCGB		
Rubbermaid	X	OGB•L	X	OGB•L
Tarkett	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
TDK	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Technofibres	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Textilcord	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB
Villeroy & Boch	X	OGB•L + LCGB	X	OGB•L + LCGB

en gras: le syndicat porte-parole.

Journée syndicale

Notre dernière Journée syndicale était organisée le 18.9.03 au casino syndical de Bonnevoie. Plus de 80 délégués y ont participé. Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGB•L, était l'orateur de la soirée.

Ci-dessous les points essentiels de la résolution adoptée lors de la cette journée syndicale:

Le syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre de l'OGB•L réuni le 18 septembre 2003 à Bonnevoie constate que les profondes mutations qui traversent le monde du travail à l'aube du troisième millénaire sont de plus en plus souvent mises à profit pour prôner un discours qui se veut unique.

Globalisation, flexibilité, dérégulation, achats, absorptions, fusions font partie du quotidien des travailleurs. Avec tout le lot d'incertitude qu'elles entraînent en termes d'emploi, de pouvoir d'achat, de conditions de travail et de remise en question permanente des acquis sociaux.

Face à des entreprises et un patronat remettant de plus en plus, et souvent de façon sournoise, en question notre modèle social, nous rappelons notre ferme volonté de maintenir une politique tarifaire forte, dynamique et collective basée sur la continuité. Cette politique tarifaire n'est rendue possible que grâce au rapport de force favorable, constitué par un syndicat fort tel que l'OGB•L.

Nous rappelons également au monde politique que les réformes de la législation sur les conventions collectives, la représentation des travailleurs dans les entreprises et le droit syndical deviennent plus qu'urgentes. Il serait également impensable dans ce contexte de reporter la réforme en profondeur de l'ITM.

Nous soulignons à ce niveau et à nouveau l'importance que revêt la pétition de l'OGB•L demandant l'amélioration des droits syndicaux.

Seul un réel droit à l'information, à la consultation préalable et à la participation active des représentants

du personnel permettra une intervention efficace de ces derniers dans le cadre de toutes leurs missions syndicales et ce pour garantir un dialogue social équitable garant d'une paix sociale durable dans les entreprises.

Dans un contexte économique tel que nous le connaissons actuellement la discussion sur la réduction du temps de travail est plus que jamais d'actualité. Nous revendiquons la généralisation et l'introduction légale de la 6^e semaine de congés payés ainsi que le vote d'une loi-cadre visant l'introduction de la semaine des 35 heures.

Compte tenu de l'augmentation alarmante du nombre de chercheurs d'emploi, ces revendications revêtent aujourd'hui une nouvelle dimension. Le plein-emploi demeure notre priorité et la réduction du temps de travail un moyen pour y parvenir. Cette réduction du temps de travail doit s'accompagner du maintien intégral du salaire.

Un autre thème abordé par le syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre de l'OGB•L est la responsabilité sociale des entreprises, telle que développée par la Commission européenne dans le Livre vert de 2001.

Pour la Journée syndicale, la Responsabilité Sociale des Entreprises doit se concevoir dans un cadre législatif et/ou contractuel adapté en permanence. Mais, c'est aussi un processus dynamique qui, s'appuyant sur ce cadre, doit permettre de jouer un rôle moteur pour faire progresser les situations sociales, la qualité des produits et services, le respect et l'amélioration de l'environnement, la démocratie sociale et civique.

Cette Responsabilité Sociale des Entreprises doit s'appuyer en priorité sur:

- le développement de la qualité de l'emploi et le développement constant des compétences et des qualifications des travailleurs au travers de la forma-

tion professionnelle comme investissement de l'entreprise;

- la capacité d'information, de consultation, de participation et de négociation avec les délégations du personnel et leurs syndicats;
- l'anticipation des mutations et des restructurations;
- le respect et la promotion des droits sociaux fondamentaux tels qu'exprimés par la Charte de Nice et par les Conventions fondamentales de l'OIT mais également par les recommandations de l'OCDE.

Ces actions doivent s'appuyer sur des lois et/ou conventions collectives.

Dans un processus de transition, des codes de conduite, des chartes et des labels peuvent être élaborés dans la mesure où les procédures de contrôle et d'évaluation sont clairement établies avec des acteurs légitimes et représentatifs.

Ces instruments transitoires ne peuvent pas se substituer à une nécessaire régulation établie par des instances internationales (OMC, OIT, OCDE, Conseil de l'Europe, Union européenne...) et nationales. La Commission européenne devra continuer à adopter une attitude ferme pour imposer en particulier dans le cadre du débat à l'OMC le renforcement de l'intervention et des pouvoirs de l'OIT.

Quelques événements importants

Les cinq dernières années ont, dans notre secteur, été caractérisées par une tendance de plus en plus forte et grande à procéder à des restructurations dans diverses entreprises. Si dans un premier temps, ces réorganisations se passaient dans le cadre de ce qu'on appelle communément le « modèle social luxembourgeois » et globalement sans perte d'emploi, la tendance va depuis 2002 plutôt et en s'accéléralant vers des restructurations axées quasi exclusivement sur des licenciements collectifs.

Ces derniers étant le résultat d'une volonté des directions d'entreprise d'augmenter rapidement les bénéfices et sont dans des cas très rares accompagnés de plans industriels sérieux.

BAYSTATE S.A.

Fermeture définitive de l'entreprise, faisant partie du groupe St GOBAIN, début 2002. Un plan social a pu être négocié pour le personnel en place.

Cimenterie/INTERMOSELLE S.A.

La société appartient à DYCKERHOFF s.a. ayant son siège en Allemagne. Cette dernière a elle-même subi une importante modification dans la composition de son actionariat avec l'arrivée d'un actionnaire italien. Ce qui plus est, le groupe Dyckerhoff a connu de sérieux déboires avec l'administration allemande à cause de pratiques d'entente avec des concurrents au niveau des prix.

En décembre 2002, un vent de panique semblait souffler sur l'entreprise. En effet, la maison-mère allemande réclamait la mise en place d'une politique drastique de réduction de coûts.

Villeroy et Boch

Le lundi 17 novembre 2003 risque de rester gravé à tout jamais comme une journée noire dans la mémoire des travailleurs de Villeroy & Boch. En effet, ce jour lors d'une réunion extraordinaire du comité mixte, du comité d'entreprise européen et de la délégation syndicale, la direction a fait part de son souhait de procéder à une restructuration de l'entreprise par le biais d'un licenciement collectif. 195 personnes, toutes exclusivement sous statut ouvrier, devaient être concernées par cette mesure.

Finalement, et après une manifestation du personnel organisée le 16 décembre devant les grilles de l'usine, un plan social se soldant par 172 licenciements a été signé le 22 décembre 2003. Diverses mesures sociales et financières font partie de ce plan social; malheureusement elles ne remplacent pas la perte d'un emploi pour les personnes concernées.

Elections sociales 2003

Nous avons présenté au total 407 candidats dans plus de 30 entreprises.

Le Syndicat Chimie est désormais présent dans 44 délégations (26 délégations ouvrières, 18 délégations employées).

Le nombre de nos élus effectifs ouvriers est passé de 89 à 109 élus (dont 6 femmes) par rapport aux élections de 1998; chez les employés nous passons de 24 à 39 élus effectifs (dont 10 femmes). Ceci représente une augmentation de 22% chez les ouvriers et de plus de 62% chez les employés. Au nombre total de mandats, il s'agit d'une progression de 30%.

Depuis les élections, trois délégations élues dans des entreprises sur base d'une liste dite indépendante ont décidé de rejoindre l'OGB•L et viennent ainsi nous renforcer dans nos actions quotidiennes.

6.5. Syndicat Commerce

Secrétaire compétente:

Viviane Jeblick (jusqu'au 31 décembre 2001)

Secrétaires compétents:

André Sowa, Romain Daubenfeld (à partir du 1^{er} janvier 2002)

Comité du syndicat:

Sylvie Theisen	Présidente
Roland Dury	Vice-président
Marcel Haan	Vice-président
Marie-Andrée Thiel	Secrétaire
Raymond Fischbach	Commission de surveillance
Carlo Reisch	Commission de surveillance

Membres:

Burelbach John, Copadacqua Laura, Fock Nathalie, George Fritz, Kocks Frédéric, Leifgen Danielle, Lemaire Valérie, Meisch Guy, Molla Jacqueline

Représentant(e)s du syndicat au Comité national:

Sylvie Theisen, Roland Dury, Nathalie Fock, Marcel Haan

Représentante du syndicat au Comité exécutif:

Sylvie Theisen

Entreprises dans lesquelles le syndicat est représenté:

Adler, Alima, Auchan, Batichimi, Bâtiself, Bofrost, Bram, Cactus, CK Repro 68 SA, Coiffure G. Mana, Color Center, Comptoir des Fers & Métaux, Cora, Courthéoux, Dianalux, Eltrona, Fujitsu Siemens, Gamm Vert, Hanff Frères, Hela, Hornbach, Markant, Little Smets, Match, Minusines, Monopol, N.C.R., Neuberg, Siemens, Sogecar.

Le syndicat Commerce représente et défend les intérêts de toutes les personnes travaillant dans des entreprises et des commerces dont les activités portent sur l'achat, la vente et la revente de marchandises et d'objets.

Le champ d'action du syndicat s'étend aux trois branches professionnelles suivantes: commerce de gros, de demi-gros et de détail.

Pour préserver et étendre les acquis sociaux de ce secteur économique, le syndicat Commerce doit favoriser la négociation de conventions collectives dans le plus grand nombre possible d'entreprises, afin d'y réaliser les objectifs fixés:

- adaptation des salaires et traitements
- reconnaissance de l'expérience professionnelle
- réduction du temps de travail
- amélioration des réglementations de travail
- promotion de la formation et du perfectionnement professionnels
- amélioration de la sécurité et de la protection sur le lieu de travail

- élargissement des droits des délégués du personnel élus

Elections sociales 2003

L'OGB•L a sensiblement amélioré ses résultats lors des élections sociales 2003.

Elections des délégations du personnel 2003

Le syndicat Commerce a présenté 270 candidats dans 50 entreprises. Sur ces 270 candidats OGB•L, 110 ont été élus membres effectifs des délégations et 84 membres suppléants. Les résultats électoraux du syndicat sont donc en très net progrès par rapport à 1998. Chez « Cactus », l'OGB•L sort grand gagnant des élections aux délégations du personnel et obtient, avec 13 mandats (contre 1 pour le LCGB) chez les ouvriers et 13 également (LCGB: 4) chez les employés, la pleine confiance du personnel. L'OGB•L a également réussi, et pour la première fois, à présenter des candidat(e)s chez Bram et Hornbach et à y obtenir d'emblée la majorité absolue.

Journée syndicale

La 8^e Journée syndicale statutaire du syndicat Commerce a eu lieu le 22 mai 2000.

Nombre de participants: 47

Conventions collectives

Durant la période sous revue, les conventions collectives suivantes ont été signées:

Adler Mode, Auchan, Bofrost, Bram, Cactus, Cora Foetz, Comptoir Fers & Métaux, Courthéoux, Match, Monopol, Neuberg (ouvriers), Neuberg (employés privés), Neuberg Détail, Siemens, Sogecar.

Plans sociaux

Toys R Us (mai 1999), Hippert (novembre 1999), Soanni Supermarché Nobilis (octobre 2000), Courthéoux S.A. (décembre 2002)

Conflits

Heures d'ouverture des magasins:

Après que les négociations entre la Confédération luxembourgeoise du Commerce et l'OGB•L aient échoué, en juillet 2002, dans leur tentative de parvenir à un accord au sujet des heures d'ouverture des magasins, le ministre compétent se ralliait aux vues du patronat et, sans autre consultation, se déclarait prêt à prolonger l'ouverture des magasins jusqu'à 20h00 à la veille de la Toussaint – l'heure de fermeture légale étant par ailleurs fixée à 18h00.

Le 29 novembre 2002, une rencontre entre le ministère des Classes moyennes, la Confédération du Commerce et les syndicats n'aboutit, elle non plus, à aucun accord sur la prolongation des heures d'ouverture des magasins pour le mois de décembre.

L'OGB•L lançait alors un appel urgent au ministre des Classes moyennes, M. Fernand Boden, afin qu'il ne suive

pas les revendications de la Confédération luxembourgeoise du Commerce, car unilatérales et opposées aux intérêts des travailleurs, et lui demandait d'enfin satisfaire aux besoins du personnel en décrétant la fermeture des magasins à 18 h tous les samedis de l'année sans exception.

Le 29 novembre 2002, le syndicat Commerce de l'OGB•L organisait une action d'information et de distribution de tracts sur le thème «Quels droits pour le personnel?» devant plus de 20 entreprises au Luxembourg. L'objectif de cette action était de sensibiliser, au nom du personnel, les consommateurs aux difficiles conditions de travail dans le secteur du Commerce. Il était demandé aux consommateurs de marquer leur solidarité avec le personnel en renonçant volontairement à effectuer leurs achats après 18h00 les samedis et veilles de jours fériés. Les médias ont été informés de cette action lors d'une conférence de presse organisée le 3 décembre 2002 par le syndicat Commerce.

Suite à cette pression, le ministre Boden décidait le 4 décembre 2002 de ne pas autoriser la prolongation des heures d'ouverture des magasins pour les samedis 14 et 21 décembre. L'épineux problème des heures d'ouverture des magasins était donc ainsi réglé pour l'année 2002.

Pour 2003, cette problématique fait l'objet d'un accord-cadre négocié entre les syndicats OGB•L et LCGB et la Confédération luxembourgeoise du Commerce. Cet accord prévoyait, pour 3 veilles de jours fériés et 7 samedis, l'ouverture des magasins jusqu'à 20h00. En contrepartie, le personnel allait bénéficier de diverses compensations:

- un supplément de 30 % pour chaque heure prestée à partir de 18h00 les samedis et les veilles de jours fériés.
- La fermeture des magasins à 16h00 les 24 et 31 décembre.

Cet accord-cadre a été signé par les directions de sociétés Auchan, Cora, Cactus, Match, Markant, lesquelles marquaient ainsi leur engagement à respecter cet accord-cadre et à octroyer au personnel les compensations décidées. Bien que cet accord-cadre ne soit qu'un compromis et malgré une pointe d'incertitude quant à son respect par tous les magasins bénéficiant de l'autorisation ministérielle, une solution satisfaisante pour le personnel a néanmoins pu être dégagée relativement à la fermeture des magasins les veilles de Noël et de Nouvel An.

Événements importants durant la période sous revue

2 et 3 décembre 1999

Le ministère des Classes moyennes, le ministère du Travail et de l'Emploi, les magasins Auchan, Cactus, Match, Monopol, la Confédération du Commerce, l'OGB•L et le LCGB ne parviennent pas à s'accorder

au sujet des heures d'ouverture des magasins aux veilles de Noël et Nouvel An.

Cette tentative d'accord, qui visait fondamentalement à fixer à 17h00 l'heure de fermeture de tous les magasins cités, ne pouvait se prévaloir d'aucune valeur légale. La loi autorise en effet leur ouverture jusqu'à 18h00.

22 mai 2000

8^e Journée syndicale statutaire du syndicat Commerce.

4 octobre 2000

L'OGB•L rencontre le ministre des Classes moyennes, Fernand Boden, pour un échange de vues sur les heures d'ouverture des magasins.

18 octobre 2000

La ministre de la Famille, Marie-Josée Jacobs, admet lors d'un entretien avec l'OGB•L qu'une extension de la loi sur les heures d'ouverture des magasins aurait inévitablement un impact négatif sur la vie de famille des personnes travaillant dans ce secteur.

21 novembre 2000

Entretien avec le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, au sujet des heures d'ouverture des magasins.

19 mars 2001

Participation au congrès de la création du syndicat ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), syndicat uni du secteur des prestations de services (Allemagne).

16 octobre 2002

Participation à la manifestation des délégués du personnel OGB•L devant le Parlement sur le thème «Plus de droits pour les délégués du personnel».

20 janvier 2003

Participation à la Journée syndicale de l'OGB•L.

13 mars 2003

Rencontre avec la Confédération du Commerce afin de négocier un accord-cadre relatif à la prolongation des heures d'ouverture des magasins.

11 avril 2003

Signature, par les syndicats OGB•L et LCGB d'une part et la Confédération du Commerce d'autre part, de l'accord-cadre relatif à la prolongation des heures d'ouverture des magasins.

Points forts de la politique tarifaire durant la période sous revue

Auchan

Un nouveau système de rémunération axé sur l'évaluation des performances individuelles du travailleur a été introduit chez Auchan. La direction garantit une augmentation de 3 % de la masse salariale. En outre, le système des congés liés à l'ancienneté a encore été amélioré et 8 heures de congé sont prévues pour les visites chez le médecin.

Cactus

La réglementation des pauses a été élargie au personnel employé à temps partiel. Jusqu'à présent, seuls les effectifs employés à temps plein avaient droit à ces pauses. Les jours de congés payés vont passer de 26 à 27 en 2002 et à 28 en 2003. Tous les travailleurs disposeront alors de 28 jours de congés. Gratification: la réglementation prévue par la dernière convention collective a été annulée. La gratification consiste dès lors à nouveau en un mois de salaire/traitement. Les échelons de salaire/traitement ont été adaptés à la situation actuelle. Les montants ont également été revus à la hausse, de sorte que l'augmentation de la masse salariale s'établit à 2%.

Cora-Foetz

Conclusion d'une première convention collective pour le personnel de chez Cora-Foetz.

Comptoir des Fers & Métaux

Conclusion d'une première convention collective pour les ouvriers. Tous les avantages dont bénéficient actuellement les ouvriers ont ainsi pu être garantis. La direction a par ailleurs décidé de contracter une pension complémentaire pour tous les travailleurs, aux frais de l'entreprise.

Bofrost

Deux accords ont été conclus au cours de la période sous revue. La simplification du système de primes pour les livreurs via une commission unique sur le chiffre d'affaire équivaut, pour un chiffre d'affaire constant, à une augmentation salariale d'environ 5% par rapport à l'année précédente. Augmentation de 14% du salaire garanti des responsables de ventes régionaux. Augmentation de la prime pour heures supplémentaires payée au personnel des entrepôts.

Match

Les grilles des salaires ont été adaptées à la situation actuelle. Ces adaptations correspondent à une augmentation de la masse salariale de 3% en moyenne.

Monopol S.A.

Deux accords ont été conclus au cours de la période sous revue. Le temps de travail hebdomadaire des salariés à temps plein a pu être abaissé à 39 heures et, à l'avenir, tous les salaires, quel que soit l'échelon considéré, seront automatiquement revus à la hausse en cas d'augmentation structurelle du salaire minimum.

Neuberg S.A.

Conclusion d'une première convention collective pour les ouvriers et les employés.

Neuberg Détail S.A.

Ici aussi, conclusion d'une première convention collective pour les employés.

Siemens

Deux accords ont été conclus au cours de la période sous revue. Les salaires et traitements ont été

augmentés comme suit: 2001: 2%, 2002: 1%, 2003: 0,7%

Introduction de la semaine de 39 heures à compter du 1^{er} avril 2001.

Le nombre de jours de congés payés passe de 26 à 28.

A compter de la 20^e/25^e/30^e/35^e/40^e année de services, le travailleur bénéficie à chaque fois d'un jour de congé supplémentaire.

6.6. Syndicat Education et Sciences

Secrétaires responsables

Secrétaires généraux:

Jean-Claude Reding jusqu'au 23 novembre 1999
 Raoul Schaaf du 1^{er} octobre 1999 jusqu'au 14 juin 2002
 Danièle Nieves depuis le 15 juin 2002

Secrétaires centraux:

Gilbert Graf jusqu'au 31 août 1999
 Danièle Nieves du 1^{er} septembre 1999 jusqu'au 14 juin 2002

Assistante:

Sonja Delli Zotti depuis le 1^{er} novembre 2002

Description du SEW

Le SEW – syndicat Education et Sciences regroupe les fonctionnaires et employés de l'Etat ainsi que les employés privés et les ouvriers qui travaillent dans l'enseignement et le secteur social. Les ouvriers de l'Etat et des communes par contre sont pris en charge par le Syndicat Services Publics.

Les membres du SEW sont regroupés dans trois départements:

- Le département de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire représente les institutrices et instituteurs, les agents socio-éducatifs ainsi que les chargé(e)s de cours du préscolaire, du primaire et de l'éducation différenciée et il est ouvert aux étudiantes et étudiants de l'Université du Luxembourg-Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education. Le département de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire compte 384 membres.
- Le département de l'enseignement secondaire et supérieur est ouvert aux enseignantes et enseignants (professeurs, instituteurs, maîtres de cours pratiques, maîtres de cours spéciaux, stagiaires, chargés de cours, etc.) de l'enseignement secondaire, secondaire technique, supérieur, de la recherche et de l'éducation des adultes. Il représente 275 membres.
- Le département socio-éducatif est compétent pour toutes les personnes employées dans les structures d'accueil pour enfants, pour jeunes, pour femmes et filles, pour handicapés et de toutes les autres structures sociales. Il représente 939 membres dans 121 institutions, services et entreprises.

Le SEW a pour but:

- de défendre les intérêts moraux et matériels, individuels et collectifs de ses membres;
- de garantir le droit de défense et de recours en justice à ses membres;
- de promouvoir une formation initiale et continue de haut niveau ainsi que des conditions de travail optimales;

- de défendre l'école publique et de promouvoir l'infrastructure complète, nécessaire à son fonctionnement;
- de promouvoir dans le domaine socio-éducatif le développement d'une politique sociale conforme aux principes généraux qui guident notre action syndicale.

Direction syndicale

La direction syndicale compte 21 membres dont la secrétaire générale. Monique Adam est la présidente, Guy Foetz et Claudine Olinger sont les vice-présidents du SEW.

Représentation

Le SEW est représenté au sein de l'OGB•L

- au Comité exécutif par Ed Kirsch
- au Comité national par Marie-Paule Kohn, Ed Kirsch et Viviane Loschetter
- au Comité du Département de la fonction publique par Monique Adam, Guy Foetz, Ed Kirsch, Jacques Maas, Claudine Olinger et Romain Welter.

Le SEW est représenté au sein de la Caisse de maladie des Fonctionnaires et Employés publics par Monique Adam, membre effective et Danièle Kaber, membre suppléante.

Le SEW est représenté au sein de la Caisse de maladie des Employés privés par Vera Spautz et Viviane Loschetter, membres effectives.

Le SEW est représenté au sein de la Chambre des Employés privés, Groupe 5 par Sylvie Klein, membre suppléante.

Le SEW est représenté au sein du Conseil supérieur de l'Education nationale par Monique Adam, qui en assume la présidence, Guy Foetz, qui est membre effectif et Patrick Arendt et Marianne Dondelinger, qui sont membres suppléants.

Le SEW est membre du Comité syndical européen de l'Education (CSEE) et de l'Internationale de l'Education (IE). Monique Adam représente le SEW au sein du Comité syndical européen de l'Education et elle est membre du comité de la structure pan-européenne de l'IE.

L'action syndicale dans le domaine des rémunérations et des conditions de travail

Dans la fonction publique le SEW intervient ensemble avec les autres syndicats de l'OGB•L avec ses propositions auprès du ministère de la Fonction publique pour influencer la politique salariale. Dans l'enseignement le SEW développe les revendications et propositions spécifiques des carrières enseignantes et éducatives qu'il représente.

Dans le secteur des services non-marchands le SEW négocie ensemble avec le syndicat Santé et Services sociaux.

- convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social
- convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Dans le secteur de l'enseignement privé le SEW négocie les conventions collectives suivantes:

- convention collective de travail pour les employés privés de l'International School of Luxembourg asbl
- convention collective de travail pour les employés privés et les ouvriers de ProLingua-International Language Center S.A. du secteur d'aide et de soins et du secteur social (nouvelle convention collective en négociation).

Journées syndicales

- 23.11.1999, 54 délégué-e-s étaient présent-e-s
- 29.11.2001, 43 délégué-e-s étaient présent-e-s.
- 21.10.2003, 102 délégué-e-s étaient présent-e-s

Résolutions

Programme d'action de la diète syndicale de 1999

- La défense de l'école publique
 - en revendiquant les moyens nécessaires notamment du personnel enseignant et éducatif dûment formé ainsi que des infrastructures adaptées aux besoins d'une pédagogie moderne,
 - en veillant à ce que l'école publique n'ait pas besoin de recourir au sponsoring, tandis que l'Etat subventionne les écoles privées,
 - en mettant en avant au niveau de la renégociation à l'OMC (Organisation mondiale du commerce), de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS-GATS), l'objectif de défense et de promotion de l'éducation publique.
- La mise en place de structures sociales et éducatives de qualité
 - en luttant pour une amélioration de la loi ASFT, notamment en ce qui concerne les normes de personnel,
 - en revendiquant la création de structures d'accueil publiques supplémentaires afin de répondre aux besoins existants des utilisateurs.
- L'organisation des rythmes scolaires et périscolaires en veillant prioritairement à ce que ceux-ci permettent un travail éducatif et instructif efficace, tout en permettant aux parents de combiner une activité professionnelle avec l'éducation de leurs enfants.
- La qualité de l'enseignement et des activités péri- et parascolaires en veillant à ce que ces activités soient assurées par du personnel diplômé et qualifié.
- L'extension de l'offre scolaire (éducation précoce, métiers nouveaux, éducation des adultes, enseignement supéri-

eur) en veillant à ce que cette offre réponde effectivement aux besoins de la société et en exigeant la mise en place de structures garantissant la qualité des enseignements.

- La revalorisation des carrières de l'éducateur, de l'éducateur gradué et de l'instituteur qui sont sous-évaluées.
- La réforme de la formation du personnel enseignant et éducatif en revendiquant une formation de qualité sanctionnée par des diplômes reconnus au niveau européen.
- La représentation du personnel en revendiquant la mise en place de délégations du personnel et de systèmes de cogestion à tous les niveaux de l'Education nationale et dans les établissements publics.
- La réduction des leçons supplémentaires à moyen terme, et à court terme, la rémunération de ces leçons à un taux équivalent au moins au tarif des leçons assurées dans le cadre de la tâche normale.

Résolutions de la diète syndicale de 2001

Une école démocratique

Le SEW constate que l'école luxembourgeoise souffre d'un manque de démocratie qui génère un désintérêt et une apathie croissants parmi les différents acteurs scolaires. Il n'existe aucune discussion cohérente sur les contenus et les méthodes. On assiste à une déresponsabilisation du personnel enseignant qu'on tente d'encadrer par des circulaires touchant des aspects secondaires de l'école.

Pour retrouver l'adhésion des enseignants et enseignantes, des élèves et des parents à leur école, il faut restructurer le dialogue et donner à tous les acteurs des droits et devoirs ainsi que des moyens.

Dans ce contexte le SEW/OGB•L revendique:

- l'introduction de la concertation dans la tâche du personnel enseignant et éducatif,
- des décharges horaires pour les travaux de coordination des représentants des enseignants et enseignantes que ce soit au niveau des disciplines, d'un projet d'école ou d'un établissement,
- des structures de cogestion au niveau des établissements scolaires et des communes, avec des droits et devoirs clairement définis, ainsi que les moyens nécessaires (locaux, soutien administratif et décharges, ...),
- des commissions de programmes démocratiquement élues disposant des moyens nécessaires pour leur travaux d'élaboration, mais aussi d'information et de consultation (ceci vaut pour le primaire et le secondaire, secondaire technique, ainsi que pour la coordination des programmes des différents ordres d'enseignement),

- une représentation équitable des enseignantes et enseignants dans tous les organes d'organisation et de réglementation de l'école (p.ex. Commission d'instruction),
- la concertation, la coopération et le dialogue au sein du personnel enseignant et éducatif de l'école.

Ces revendications devraient trouver leur entrée dans le remaniement de la loi scolaire de 1912 ainsi que dans le texte sur l'organisation des établissements d'enseignement postprimaire.

Une école de qualité

Le SEW constate un manque de volonté pour investir dans la qualité de l'école. Ne citons pour mémoire que le nombre élevé d'intervenants non qualifiés dans nos écoles préscolaires, primaires et secondaires, mais également l'absence de base légale pour le précoce où aucune qualification professionnelle n'est exigée du «deuxième intervenant».

Mentionnons encore la confusion dans les structures pouvant répondre aux besoins spécifiques de certains enfants, un certain défaitisme par rapport aux élèves en difficultés qui ne bénéficient d'aucun effort particulier de l'école publique, l'approche hésitante dans le développement des structures de l'enseignement supérieur et de la recherche et le dilettantisme des formations initiales et continues des professeurs et professeures, des instituteurs et institutrices et des éducateurs gradués et éducatrices graduées qui en sont le corollaire.

Le SEW/OGB•L revendique:

- une base légale pour l'éducation précoce avec une définition claire et nette de la qualification des intervenants: l'institutrice, l'instituteur, l'éducatrice graduée, l'éducateur gradué,
- l'intégration de l'éducation différenciée dans les structures de l'école publique permettant l'intégration et la prise en charge optimale des enfants à besoins spécifiques, ainsi que la création de nouveaux postes dans les institutions scolaires de l'éducation différenciée et le relèvement du *numerus clausus* pour les professions concernées en tenant compte des besoins réels,
- le consentement d'investissements supplémentaires pour toutes les structures qui regroupent les élèves ayant des difficultés particulières que ce soit au niveau des classes d'intégration, des classes d'accueil ou de celles du régime préparatoire,
- le recrutement massif d'instituteurs et d'institutrices
 - à travers l'ouverture d'une deuxième voie de formation en cours d'emploi permettant à des chargés de cours l'obtention de la qualification exigée,
 - à travers la création de réserves de suppléants afin d'assurer le remplacement qualifié d'instituteurs, d'institutrices, de professeurs, de professeures, d'éducatrices graduées et d'éducateurs gradués et d'éducatrices et éducateurs en congé de maladie,

- le recrutement massif d'éducateurs gradués et d'éducatrices gradué-e-s et d'éducateurs et éducatrices, notamment pour les besoins des structures scolaires, péri- et parascolaires
- le recrutement massif d'enseignants qualifiés et enseignantes qualifiées pour l'enseignement postprimaire
 - à travers l'accroissement du nombre de stagiaires à inscrire dans le programme gouvernemental quinquennal,
 - à travers la suspension du concours d'admission au stage dans les branches à pénurie d'enseignantes qualifiées et d'enseignants qualifiés,
 - à travers l'organisation d'une deuxième session du concours d'admission au stage,
 - à travers l'augmentation de la transparence du concours dans les autres branches,
- une dispense du règlement grand-ducal fixant la limite d'âge pour l'admission au stage pour les professions enseignantes,
- la réforme de la formation des instituteurs et institutrices,
- la réforme de la formation des éducateurs gradués et éducatrices graduées,
- la réorganisation du stage pédagogique des professeurs et professeures,
- la création d'un cycle universitaire complet dans les sciences de l'éducation,
- l'organisation d'une recherche en sciences de l'éducation.

Une école pour une société meilleure

Le SEW/OGB•L constate que notre école manque singulièrement de visions d'avenir. Elle se débat au jour le jour avec des difficultés liées au fonctionnement de notre société et à nos modes de vie. Elle tend à culpabiliser les parents qui n'arrivent plus à éduquer leurs enfants.

Le SEW/OGB•L est d'avis que les parents ont certes une responsabilité importante dans l'éducation de leurs enfants, mais qu'il ne sert à rien de se lamenter sur le nombre croissant de parents qui pour des raisons diverses n'arrivent pas à assumer cette responsabilité. Pour l'école, il s'agit de s'occuper des générations futures. Il faut donc créer autour de l'école un cadre permettant aux enfants et aux adolescents de trouver les repères dont ils ont besoin.

Voilà pourquoi le SEW/OGB•L exige:

- la création de structures éducatives autour des écoles préscolaires, primaires et secondaires avec des activités adaptées à l'âge des enfants et des adolescents,
- la prise en charge de ces structures par le MEN en collaboration avec les communes,
- l'accessibilité de ces structures à tous les jeunes de 3 à 18 ans,
- l'encadrement des jeunes par un personnel éducatif diplômé en nombre suffisant capable de mener des actions éducatives au niveau individuel et collectif,
- une coordination entre le personnel enseignant et le personnel éducatif dans le respect de l'intérêt de l'élève.

La démocratie dans le secteur social

Le SEW constate qu'après la mise en vigueur de la loi ASFT, le personnel du secteur social a été déresponsabilisé par l'anéantissement des structures de représentation du personnel et de co-décision au niveau de la gestion. Dans un secteur marqué par des défis énormes au niveau de la qualification et de la qualité du travail, nous assistons actuellement plutôt à des tendances menant à une gestion despotique du secteur social.

La coopération entre la direction et le personnel étant un des facteurs déterminants pour la qualité du travail dans le secteur social, il est temps de reconsidérer la situation et de démocratiser les structures de décisions.

Dans ce contexte, le SEW revendique:

La participation active du personnel aux décisions de l'entreprise par le biais:

- de la représentation du personnel au niveau des comités de gestion par un membre de la délégation du personnel,
- de l'élection d'un représentant du personnel pour les entreprises n'ayant pas de délégation officielle, qui défendra les intérêts du personnel au niveau des structures de décisions de l'entreprise. Ce représentant devrait avoir la même protection que le délégué officiel,
- d'un droit de vote réel au niveau des structures de décisions. Cette disposition devrait être inscrite dans les règlements grand-ducaux concernant les agréments dans le secteur d'aide et de soins et le secteur social.

Un secteur social de qualité

La déclaration de l'obligation générale de la convention collective de travail du secteur SAS, signée en 1998, garantit entre autres l'encadrement de qualité à la population cible des services visés et l'assurance des conditions de travail et de salaire dans le secteur social.

Afin de réaliser un encadrement de qualité, il est indispensable que tous les professionnels exercent leurs fonctions dans une attitude de respect des droits des personnes qu'ils ont en charge en respectant les règles déontologiques liées à l'exercice de leur fonction. Ceci suppose une forma-

tion solide et adéquate afin de pouvoir répondre aux exigences du secteur.

Dans ce contexte, le SEW est contre le nivellement vers le bas des qualifications professionnelles dans le secteur social, d'aide et de soins et l'introduction de toutes sortes de professions non-qualifiées nommées professions d'aide.

Le SEW exige:

- l'amélioration des conditions de travail et de rémunération,
- la revalorisation des carrières professionnelles du secteur social, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé,
- la protection et la réglementation des qualifications existantes,
- l'amélioration des dispositions légales concernant la dotation en personnel des structures sociales et des structures éducatives.

Le SEW/OGB•L est d'avis que la revalorisation de ces professions sous-évaluées devrait être réalisée lors de la révision des carrières actuellement en cours.

Résolutions de la diète syndicale de 2003

Notre vision de l'école: Participation, professionnalisme, égalité des chances

Pour répondre aux profondes mutations de nos sociétés l'école doit faire un énorme effort pour réussir à donner aux jeunes d'aujourd'hui un espoir de pouvoir prendre en main leur destin et de développer une vision optimiste de l'avenir.

Ce n'est pas une tâche facile et il n'existe pas de recette-miracle pour réformer en profondeur une école qui n'arrive plus à répondre aux demandes du monde économique en matière de qualification professionnelle, et encore moins aux aspirations d'épanouissement et de développement intellectuel des jeunes d'aujourd'hui.

Le SEW/OGB•L n'a pas de solution toute faite à proposer, mais il a commencé à explorer un certain nombre de pistes susceptibles de mener à une école plus efficace, plus proche des besoins des jeunes, leur donnant les compétences nécessaires pour s'investir dans la construction du futur.

Parmi ces pistes, il y a tout d'abord un fonctionnement plus démocratique de notre école. Tous les partenaires, élèves, parents et enseignants doivent participer à l'élaboration des réformes à travers des structures qui leur permettent de formuler des propositions et d'influer sur les prises de décision.

Le SEW/OGB•L sera particulièrement attentif à la mise en place de structures de cogestion pour les enseignants. Ces structures doivent permettre aux enseignants d'appor-

ter leurs compétences et leur analyse du vécu scolaire au quotidien dans l'élaboration des réformes, mais également de s'impliquer dans la gestion de l'application de ces réformes sur le terrain.

Une deuxième piste est la formation initiale et continue, de même que le recrutement des enseignants. L'enseignant doit être expert en sciences de l'éducation tout comme il doit l'être dans les matières qu'il enseigne. Cela lui permet d'analyser les besoins de ses élèves et d'y apporter les réponses appropriées. Cela lui permet également d'adopter une éthique professionnelle basée à la fois sur le respect de l'élève, l'actualisation constante de ses compétences professionnelles et l'investissement dans le développement de l'école.

Une troisième piste à creuser est une réorientation de notre école, d'une machine à sélection vers une école garante de l'égalité des chances. Le temps consacré aux apprentissages doit prévaloir sur celui imparti aux contrôles, et l'évaluation formative et la remédiation gagner en importance face à la sélection. L'attention des enseignants doit être plus fortement focalisée sur les élèves qui ont du mal à suivre le rythme des apprentissages proposé au groupe classe. Des recherches doivent être menées sur les causes du décrochage de certains groupes d'élèves et les réponses qu'on peut y apporter. Les aides aux élèves en difficulté doivent répondre à des critères d'efficacité et ne pas constituer une surcharge inutile, ressentie comme une pénalisation plutôt que comme un réconfort par les élèves concernés.

Le SEW/OGB•L estime que la politique actuelle du ministère de l'Éducation nationale a pris une direction opposée aux pistes esquissées ci-dessus. Entre l'immobilisme, la minimisation des problèmes, le recours aux recettes traditionnelles et les réformes bâclées se dessine de plus en plus une tendance à l'autoritarisme. Elèves, parents et enseignants font l'objet de recommandations et d'exhortations diverses, mais ne sont que rarement écoutés. Au lieu de viser l'éducation à une citoyenneté engagée et responsable, la Ministre de l'Éducation nationale prône l'apprentissage de règles de civilité et l'évaluation d'un comportement adapté. Loin d'investir dans la recherche des moyens susceptibles de combattre les inégalités scolaires, elle augmente les subventions aux écoles privées. Une telle politique ne peut qu'accroître l'inégalité des chances qui est déjà scandaleuse. Elle n'incite nullement les enseignants à s'investir davantage dans le développement de l'école et elle risque de décourager définitivement les espoirs des élèves et de leurs parents dans notre système scolaire.

Le SEW/OGB•L estime donc qu'il faut tout faire pour combattre cette politique désastreuse, tout en esquissant par ailleurs des alternatives possibles.

Revaloriser les carrières de l'éducation et de l'enseignement

Depuis plusieurs années déjà, le SEW/OGB•L entreprend des démarches pour expliquer les injustices flagrantes que subissent les professions enseignantes et éducatives, et

notamment celles de l'éducateur, de l'éducateur gradué, de l'instituteur et de certains professionnels de santé en matière de classement barémique dans la fonction publique.

La déclaration gouvernementale de 1999 prévoyait une révision des traitements dans la fonction publique fondée sur une étude analysant les relations entre les différentes carrières par rapport à l'évolution des piliers fondant leur classement (études, responsabilité, attributions, sujétions particulières). Selon ces critères, les carrières de l'éducation et de l'enseignement auraient dû être revalorisées.

Or, voilà que le gouvernement a décidé de surseoir à la révision des traitements ce qui perpétue la discrimination des carrières concernées.

D'autre part, le SEW/OGB•L constate que depuis la réforme du stage pédagogique, l'enseignant postprimaire met à présent 42 mois pour accéder à la fonction au lieu de 36 mois auparavant. Or, cet allongement de 6 mois de la durée d'accès à la profession n'a nullement été honoré au niveau de la carrière!

La diète syndicale invite la nouvelle direction syndicale et les différents comités professionnels à analyser et à mettre au point différents moyens d'action susceptibles de conduire à la revalorisation des carrières de l'instituteur, de l'éducateur, de l'éducateur gradué, de certains professionnels de santé et des enseignants des lycées et lycées techniques, qui passent par le stage pédagogique.

Le secteur social a besoin de professionnels qualifiés

Afin de pouvoir répondre aux besoins de chacune des personnes accueillies dans les établissements et les services relevant du secteur social, il faut veiller à ce que le plus haut niveau de qualité de prestations et de services soit garanti.

Voilà pourquoi la diète syndicale du SEW/OGB•L lance un appel urgent aux responsables politiques et économiques:

Il faut réformer la formation des professionnels socio-éducatifs

La diète syndicale du SEW/OGB•L demande une réforme de la formation des professions socio-éducatives, qui rallonge les temps de formation habituels en fonction des besoins identifiés et qui développe un concept de formation spécialisée ouverte. La diète syndicale revendique une formation de qualité élevée sanctionnée par des diplômes reconnus à l'échelle européenne.

La création de l'Université du Luxembourg peut à cet égard contribuer aujourd'hui à réformer la formation à la profession d'éducateur gradué et à étendre la durée des études à 4 ans.

La collaboration pluridisciplinaire impliquant des professionnels socio-éducatifs et le corps enseignant dans le cadre de l'encadrement péri- et parascolaire – en constante évo-

lution – est un facteur dont il faut impérativement tenir compte pour la formation initiale et la formation continue.

Le principe de cogestion par le personnel et ses représentants syndicaux pour les questions décrites ci-dessus est indispensable si l'on souhaite garantir à long terme les intérêts des professionnels socio-éducatifs.

- Il faut élaborer des profils professionnels pour les professions socio-éducatives

L'élaboration de profils professionnels pour les professions socio-éducatives en collaboration avec les partenaires sociaux est d'autant plus importante que de nouvelles formations sont à l'ordre du jour et que des formations de courte durée ont été introduites récemment pour des activités auxiliaires. La diète syndicale du SEW/OGB•L exige des profils professionnels et des descriptions de poste précis.

- Il faut protéger le travail et les services de qualité

Le SEW/OGB•L compte durcir son action syndicale contre le manque de personnel. La suppression des activités exercées par des professionnels qualifiés dans le secteur social (notamment par le biais des normes de personnel anti-qualité de la loi ASFT) doit être empêchée par tous les moyens.

La diète syndicale du SEW/OGB•L demande des effectifs et des normes qui soient à même d'améliorer la qualité des prestations, des services sanitaires, sociaux et de soutien, et par là même les conditions de travail du personnel.

Il est primordial de mettre un terme au «dumping» pratiqué en termes de qualifications dans tous les domaines du secteur social.

La diète syndicale appelle les employeurs et les milieux politiques à soutenir de manière offensive et à approuver toute forme de politique du personnel progressiste dans tous les domaines sociaux. Ce n'est qu'à cette condition que pourront être garantis des services de qualité en faveur des enfants, des jeunes et des adultes à soigner et/ou encadrer.

- Il faut instaurer la démocratie dans la négociation dans le secteur public

Le SEW/OGB•L entend mettre au pilori la procédure de négociation – obsolète et quasiment dépourvue de tout caractère démocratique – appliquée par le gouvernement aux services publics luxembourgeois.

En effet, le gouvernement exclut la majorité des salariés des services publics des négociations concernant leurs salaires et traitements. Les salariés du secteur social sont directement touchés par ce mépris affiché vis-à-vis de leur droit de participer aux négociations.

C'est pourquoi la diète syndicale du SEW/OGB•L exige une réforme en profondeur des modalités de négociation des salaires et traitements dans le secteur public. L'autonomie tarifaire et les droits de représentation et de négociation dans tous les domaines et de tous les salariés doivent enfin être reconnus et respectés.

Les grandes lignes de l'activité du SEW

Journée mondiale des enseignants et campagne mondiale IE

Le SEW décide en 1999 de participer à la Journée mondiale des enseignants, organisée conjointement par l'Internationale de l'Education et l'UNESCO. Une campagne mondiale en faveur de l'enseignement et l'éducation fût organisée par l'IE du 3 au 8 avril 2000. Le SEW éditait un dépliant qui rendait attentif aux problèmes nationaux dans le cadre de la campagne. Une conférence de presse et une action de sensibilisation dans la Grand-Rue à Luxembourg-Ville ont été organisées dans le même cadre. Depuis, le SEW organise chaque année une activité dans le cadre de la Journée mondiale.

Cogestion dans l'enseignement

Réforme de la loi scolaire de 1912

La direction syndicale avait dès le début (2001) activement participé au groupe d'accompagnement au sein du MENFPS pour la réforme de la loi scolaire de 1912 au sein du MENFPS. Le SEW présentait un dossier bien fourni et demandait l'intégration de l'éducation différenciée dans la loi scolaire de même que la définition d'un cadre légal pour l'éducation précoce.

L'analyse d'un premier document de réflexion proposé par le MENFPS concernant une nouvelle loi scolaire a été réalisée au sein d'un groupe de travail commun de membres de la FGIL, de la Ligue Luxembourgeoise de l'Enseignement (LLE) et du SEW. Le SEW a rencontré le SNE en vue de trouver une position commune à l'encontre de l'introduction d'un administrateur risquant de court-circuiter les structures de cogestion dans les communes où elles existent. Malgré un rapprochement des points de vue au cours des premières réunions, il n'a finalement pas été possible d'adopter une position commune, le SNE s'étant finalement rallié à un nouveau texte du MENFPS faisant des concessions sur un certain nombre de nos revendications communes, tout en maintenant l'administrateur dans une position centrale, ce qui est inacceptable pour le SEW. Le SEW a publié des cartes postales afin de sensibiliser et mobiliser les enseignants pour la défense de la cogestion et une réforme sérieuse de leur formation. Une réunion d'information sur les enjeux de la nouvelle loi scolaire ainsi que des entrevues avec les partis politiques ont été organisées.

Projet de loi portant organisation des lycées et lycées techniques

Déjà au début de 2003, maintes critiques du SEW ainsi que des interventions intersyndicales ont été faites quant à l'avant-projet de loi portant organisation des établissements d'enseignement postprimaire et plus spécialement sur la mise en œuvre démocratique de l'autonomie et de la cogestion. Afin de permettre aux différents partenaires de fonctionner en communauté, il ne faudrait en aucun cas décentraliser le temps, les

moyens matériels et les informations nécessaires aux structures de représentation pour fonctionner et contribuer à réaliser le projet scolaire commun. Voilà pourquoi le SEW avait lancé une campagne en publiant trois affiches pointant sur l'importance de la création de structures de participation authentiques.

Chargés de cours dans l'enseignement primaire et recrutement d'instituteurs dans l'éducation préscolaire et dans l'enseignement primaire

Le SEW revendiquait une solution dans l'intérêt de l'école publique, des enseignants et des concernés. L'approche ministérielle de procéder à la création d'une réserve de suppléants qui respectera les dispositions au sujet de la nomination du personnel enseignant et la publication des postes a été avisée favorablement. Les instituteurs et institutrices se sont massivement mobilisés le 25 avril 2002, suite à l'appel lancé par le SEW et le SNE, contre le projet de loi n° 4893, qui porte création d'une réserve de suppléants, mais qui ouvre en même temps aux communes la possibilité d'engager à durée indéterminée les chargés de cours sans aucune exigence de formation supplémentaire. Avec le soutien des députés de la majorité, ce projet est devenu loi quelques mois plus tard. Depuis lors, certaines communes commencent à réfléchir de quelle façon elles occuperont leurs chargés de cours, une fois la pénurie des instituteurs résorbée. Il s'agit d'un dossier sur lequel le SEW restera vigilant. Le SEW suit également de près la politique de planification du personnel et participe aux travaux de la commission afférente. Il suit également la politique de recrutement dans les communes et soutient les délégués des enseignants dans leur travail dans ce domaine.

Pénurie des enseignants dans l'enseignement secondaire et secondaire technique

La pénurie du personnel enseignant est un des sujets traités de longue date par le SEW. La situation au niveau de l'enseignement secondaire et secondaire technique et surtout au niveau du régime préparatoire de l'EST s'est aggravée en 1999/2001 de plus en plus. Voilà pourquoi le SEW a lancé un appel aux responsables du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS) afin de réagir avec une politique de recrutement offensive au problème grave du manque de personnel qualifié. La proposition du SEW de suspendre l'examen-concours de recrutement dans les branches à pénurie était pourtant refusée par les responsables ministériels. En revanche, l'organisation d'une deuxième session de l'examen de recrutement est à présent acquise et les discussions sur l'amélioration de la transparence du concours et de l'évaluation des candidats sont engagées.

L'avant-projet de loi fixant les cadres du personnel des établissements d'enseignement secondaire et secondaire technique a été largement discuté au sein du département secondaire. L'avis y afférent, portant prioritairement sur l'élargissement de la base de recrutement des enseignants et du cadre du personnel à d'autres

carrières administratives et techniques, sur la direction, le pool des enseignants auxiliaires et le service de psychologie et d'orientation scolaire (SPOS), a été adressé au MENFPS et au Conseil Supérieur de l'Enseignement National (CSEN). Notre avis a trouvé l'aval du CSEN et l'a amené à reprendre la majorité des amendements et suggestions du SEW dans son propre avis.

Elections pour la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en 2000

Lors des élections pour le renouvellement de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics et la Chambre des Fonctionnaires et Employés communaux, qui ont eu lieu en fin mars 2000, le Département de la Fonction publique de l'OGB•L avait présenté une liste de candidats y inclus nombreux membres du SEW. Malheureusement aucun siège n'a pu être obtenu.

Elections pour la Commission d'Instruction en 2000

Étaient candidats pour le SEW Monique Adam et Marc Molitor. Les candidats du SEW ont sensiblement amélioré leur résultat lors de ces élections, qui ont lieu tous les quatre ans, (45,67 % pour Monique Adam et 24,57 % pour Marc Molitor) par rapport aux candidats du SNE/CGFP qui ont perdu presque 20 %. La procédure électorale fait que les quelque 54 % du SNE ont suffi pour obtenir l'exclusivité de la représentation des instituteurs et institutrices à la Commission d'Instruction. Presque 50 % des instituteurs et institutrices ne sont donc pas représentés par le candidat de leur choix. Ce résultat souligne la pertinence des critiques du SEW qui exige une démocratisation fondamentale de cette institution et une réforme du mode de scrutin.

Négociations salariales dans la Fonction publique en 2000

Les revendications de l'OGB•L et de la plateforme syndicale concernant une participation active aux négociations dans la Fonction publique ainsi que les demandes de revalorisation des carrières, notamment celles de l'instituteur, de l'éducateur et de l'éducateur gradué, sont pleinement soutenues par la direction syndicale du SEW.

Nouveaux statuts du SEW

Conformément aux décisions de la diète syndicale de 1999, la direction syndicale avait analysé le règlement interne du SEW. Afin de permettre un fonctionnement plus adéquat au sein du syndicat, les nouveaux statuts adoptés par la diète syndicale de 2001, ont apporté des changements importants au niveau de la répartition des membres dans les différents départements. Pourtant, la répartition des membres par lieu de travail a permis une représentation plus équilibrée dans les trois départements et évidemment aussi au niveau de la direction syndicale.

Campagnes de sensibilisation et de recrutement

Au courant des années 2000 et 2001, des campagnes de sensibilisation et de recrutement ont été lancées par les départements secondaire et préscolaire-primaire.

Conventions collectives de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social

- Après de longues négociations, l'avenant aux conventions collectives de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS) concernant l'organisation du temps de travail a pu être signé le 7 avril 2000.
- Les négociations pour le renouvellement des CCT SAS 2 ont dû être interrompues le 26 janvier 2001 suite au refus de la part des employeurs des propositions de compromis présentées par le côté syndical. Dans le cadre des réunions de consultation du personnel organisées entre le 28 mars et le 5 avril 2001, 97,2% des 778 membres du personnel présents ont refusé les propositions patronales et sont prêts à entamer le conflit de travail pour faire passer les revendications syndicales. 1,5% a voté pour l'offre patronale. La grande commission tarifaire des CCT-SAS de l'OGB•L a décidé, après analyse des résultats, de déclencher la mobilisation officielle du personnel du secteur d'aide et de soins et du secteur social et de préparer les premières actions syndicales. Celles-ci ont eu lieu du 25.9.01 au 23.10.01 et ont rassemblé le personnel de 111 institutions. Le 3 novembre 2001, une démonstration avec plus que 800 personnes a été organisée dans les rues d'Esch/Alzette. Le 9 novembre, après deux réunions de l'Office national de conciliation, le protocole d'accord en vue d'un avenant aux CCT-SAS fût signé. Le 27.11.01, la grande commission tarifaire a accepté l'avenant, qui a été ensuite signé par les parties contractantes le 5 décembre 2001.
- Les négociations des CCT-SAS 3, entamées au printemps 2002, ont abouti le 2 avril 2003, les conventions seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004. Les commissions paritaires mises en place pour analyser l'organisation du temps de travail et la revalorisation des carrières socio-éducatives et de santé ont fini leurs travaux le 30 septembre 2003. Or, nous avons dû constater que les représentants des ententes patronales ne se sont pas décidés à entreprendre des démarches communes avec les syndicats quant à la revalorisation des carrières. Il s'en suit que la mobilisation pour un traitement juste des professionnels socio-éducatifs et de santé, annoncée lors d'une conférence de presse en juin 2003, se poursuivra.

Négociations dans les écoles privées

Les négociations pour le renouvellement de la CCT de l'International School of Luxembourg a.s.b.l. ont commencé en mai 2003, mais n'ont plus été reprises après les congés d'été. Depuis les élections sociales

l'OGB•L est porte-parole des négociations du côté syndical.

Les négociations pour une première CCT pour le personnel de Prolingua I.L.C. S.A. dont l'ouverture a été demandé le 9 novembre 2000 n'ont toujours pas abouti. L'OGB•L est l'unique syndicat représenté au sein de la société et négocie seul.

L'étude PISA et ses suites

Au début de 2002 les résultats de l'étude PISA (Programme for International Student Assessment) ont été présentés dans toute l'Europe. Le SEW avait depuis des années et à maintes reprises souligné les carences de l'école publique: un échec scolaire important, des scores inférieurs aux moyennes européennes concernant le taux de scolarisation après 16 ans, le taux de personnes ayant terminé des études secondaires, le taux des personnes ayant accompli des études supérieures, une énorme pénurie en personnel enseignant, des infrastructures défailtantes, une croissance de budget de l'Education nationale inférieure à la croissance globale du budget ordinaire et l'augmentation des subsides aux écoles privées.

Une réunion des membres des trois départements, suite à la publication des résultats PISA, a fixé nos actions: prise de position à l'intention de la Chambre des députés, participation à plusieurs conférences, notamment à celle organisée par l'OGB•L sur le plan national et participation au voyage d'études en Finlande organisé par la Fédération Générale des Instituteurs du Luxembourg (FGIL). Les suites de cette dernière activité étaient un forum de discussion organisé à l'occasion de la journée mondiale des enseignants, plusieurs projections du film «Spitze! Schulen am Wendekreis der Pädagogik», une conférence avec le professeur Matti Meri de l'université d'Helsinki concernant la formation des enseignants et des contacts réguliers avec le syndicat des enseignants finlandais OAJ, qui ont à leur tour visité le Luxembourg et ses écoles.

Pôle pour une école démocratique

Depuis janvier 2003, le SEW participe activement au projet «Pôle pour une école démocratique» initié par l'ASTI et qui veut mettre la lutte contre les inégalités sociales au centre des préoccupations de la politique scolaire.

Université du Luxembourg

Les principales revendications du SEW au sujet du projet de loi portant création de l'Université de Luxembourg, évoquées dans nos communiqués et lors du hearing à la Chambre des députés en mars 2003 sont les suivants:

1. Il faut limiter les pouvoirs du recteur et donner des pouvoirs de décision importants au conseil universitaire.
2. Les départements des facultés doivent résulter des facultés et non pas être des produits implantés de l'extérieur.

3. Il faut réglementer dans la loi la question du droit d'inscription: veiller à pratiquer un même droit d'inscription peu élevé pour toutes les facultés.
4. Le droit de participation et de regard du MENS sur la formation des enseignants-e-s est à inscrire de manière suffisamment claire et détaillée dans le texte de la nouvelle loi.
5. La recherche pédagogique doit figurer parmi les axes prioritaires dans l'exposé des motifs.
6. Il faut prévoir une formation des instituteurs/trices de l'ordre de 240 à 300 ECTS sanctionnée par un «master».
7. Les contrats à durée déterminée des enseignants-chercheurs doivent être soumis aux conditions normales de la loi de 1989 sur le contrat de travail.

Le 8 mai 2003, le SEW avait organisé une table ronde au sujet de la formation des institutrices et instituteurs dans le cadre de l'Université du Luxembourg. Le SEW plaide pour un «master», non simplement par une volonté de prolonger les études pour conférer un meilleur statut à la profession, mais pour permettre par la durée des études aux étudiants de questionner les sciences de l'éducation pour développer le profil d'un didacticien réflexif, d'un pédagogue doté d'une éthique professionnelle et d'une conscience aiguë des grandes évolutions de nos sociétés.

L'étude sur les besoins en formation du secteur socio-éducatif et les suites à donner dans le contexte de la formation de l'éducateur et de l'éducateur gradué, ainsi que l'intégration des études supérieures des gradués dans l'Université de Luxembourg étaient longuement analysées par le comité du département socio-éducatif et faisait l'objet d'une entrevue avec le Ministère de l'Enseignement supérieur. Enfin, le SEW revendique l'équivalence de la formation pédagogique des enseignants du postprimaire avec un premier échelon (bachelor) du diplôme de master en sciences de l'éducation.

Appel pour l'école publique

6.500 citoyennes et citoyens ont signé la pétition «Appel pour l'école publique», que le SEW avait soutenu ensemble avec la FGIL et plusieurs personnalités de la vie publique et qui s'opposait au relèvement des subsides aux écoles privés. Les signatures ont été remises au Président de la Chambre des députés le 6 mai 2003, mais le projet de loi a néanmoins été voté.

Problèmes du personnel de l'Education différenciée

Le SEW et l'association des Educateurs et Educateurs Gradués de l'Education Différenciée (EGEED asbl), qui collabore avec le SEW, se sont penchés depuis 2003 plus spécialement sur la clarification du statut et les conditions du personnel du Service Rééducatif Ambulatoire (SREA).

Site Internet

Depuis juin 2003, un groupe de travail formé au sein de la direction syndicale s'est investi à préparer et à mettre en place ensemble avec Educdesign un nouveau site internet du SEW.

Formation

Afin de préparer les candidates et candidats aux élections sociales, le SEW a offert à ses membres 4 cours en langue luxembourgeoise et 2 en langue française.

Elections des délégations du personnel 2003 dans le secteur privé

Lors des dernières élections des délégations du personnel le SEW a présenté 132 candidates et candidats dans 29 entreprises sur 34 listes. 85 membres du SEW ont été élus délégués effectifs et nommés délégués à la sécurité, 49 membres sont délégués suppléants, dans les crèches, les institutions et associations socio-éducatives, les écoles privées.

6.7. Syndicat Imprimerie, Médias, Culture et Activités artistiques

Secrétaire central:

Clesen Nick de 1997 à (fin) 2001

Jung Joël de 2002

Direction syndicale

En raison de nombreux changements et restructurations internes, la nouvelle direction syndicale n'est pas encore en place.

Du fait que le secteur des « Activités artistiques » a été intégré récemment dans le syndicat « Imprimeries et Médias », le syndicat portera dorénavant le nom de: « Syndicat Imprimeries, Médias, Culture et Activités Artistiques ».

Suite aux élections sociales de novembre 2003 de nouveaux élus sont venu rejoindre les rangs du syndicat, de sorte que la nouvelle direction syndicale se mettra en place fin 2004.

La nouvelle direction syndicale désignera lors de sa constitution ses nouveaux mandataires pour les structures internes OGB•L.

Données statistiques

Le syndicat « Syndicat Imprimeries, Médias, Culture et Activités Artistiques » compte 500 membres répartis sur (environ) 55 entreprises du secteur.

Il est composé de 352 employés (225 hommes/127 femmes) et 138 ouvriers (108 hommes/30 femmes).

Comité d'entreprise européen

CLT/Ufa

Contrats collectifs

Entreprise	Convention	Porte parole
Editpress	Entreprise	OGB•L
CLT/UFA-BCE-RTL Group	Entreprise	OGB•L
Ouvriers des imprimeries (avec la FLTL)	Secteur	//
Polyprint	Entreprise	OGB•L
Techprint	Entreprise	OGB•L
Orchestre Philharmonique	Entreprise	OGB•L
UTOPOLIS	Obligation générale	OGB•L

Relations Internationales

Le syndicat « Imprimeries, Médias, Culture et Activités Artistiques » de l'OGB•L est en contact et collabore avec d'autres syndicats dans nos pays voisins.

Au plan international, le syndicat est rattaché au MEI, il est membre de la FIA (Fédération Internationale des Artistes) et de l'UNI.

Elections sociales

Lors des dernières élections sociales, l'OGB•L a présenté des listes dans: 17 entreprises avec 95 candidats. 68 candidats ont été élus dont 36 effectifs et 32 suppléants.

L'avenir

Le travail du syndicat consiste à renforcer et à multiplier sa présence dans les entreprises des imprimeries et médias.

Une priorité sera donnée au développement de la présence syndicale au niveau des activités culturelles et artistiques. Le but de cette action sera de créer une plateforme sociale afin de donner d'avantage de protection aux salariés de ce secteur assez jeune.

D'autant plus, il est d'une importance capitale de défendre les intérêts des salariés et de les protéger des abus éventuels dans le domaine du droit de travail et au niveau du respect des conventions collectives en vigueur.

6.8. Syndicat Santé et Services sociaux

Noms des secrétaires compétents:

André Roeltgen

Pit Schreiner

Courte description du secteur

Le Syndicat Santé et Services sociaux est le syndicat de tous les salariés travaillant dans le domaine de la santé:

- infirmiers et leurs spécialisations
- aides-soignants
- sage-femmes
- assistants techniques médicaux ainsi que toutes les autres professions de la santé, les assistants médicaux
- aides socio-familiaux et toutes les professions médicales et sociales, techniques et administratives des hôpitaux et des autres établissements du secteur de la santé
- élèves en cours de formation

et ceci indépendamment du statut professionnel du salarié: ouvrier, employé privé ou fonctionnaire respectivement employé de l'état/des communes.

Le champ d'action du syndicat englobe les secteurs d'activité suivants:

- établissements hospitaliers
- centres pour personnes âgées et centres de gériatrie (à l'exception du personnel repris dans la convention collective des ouvriers de l'Etat)
- soins à domicile et aide à domicile
- foyers de jours pour personnes âgées ou dépendantes
- centres de convalescence et de cure
- centres ambulatoires ou hospitaliers de rééducation thérapeutique
- centres de conseil médical, social et thérapeutique et centres de prévention
- centres pour la lutte et les soins en matière de toxicomanie
- services psychiatriques ambulatoires ou hospitaliers
- pharmacies, laboratoires et centres de transfusion sanguine
- ministère de la Santé et tous les établissements relevant directement de ce ministère
- autres établissements aux objectifs de conseil en matière de santé, de prévention et de dispense de soins thérapeutiques

Les objectifs:

Le syndicat Santé et Services sociaux s'emploie à:

- défendre les intérêts matériels, professionnels et sociaux du personnel des secteurs d'activité relevant de son champ d'action
- améliorer les conditions de travail et de formation professionnelle dans ces secteurs.

Par ailleurs, le syndicat est chargé de s'occuper des questions de politique générale dans le secteur de la santé et de faire des propositions relatives aux instances statutaires de l'OGB•L.

Autres tâches du syndicat:

- la représentation des membres OGB•L dans les questions concernant le droit du travail et la politique de conventions collectives
- la coordination de la politique d'entreprise
- les actions de publication et d'information dans les entreprises
- le conseil et l'activation des sections d'entreprise
- le développement de propositions de prise en charge syndicale des membres dans les entreprises
- la proposition, au comité national de l'OGB•L, de candidats pour toutes les élections sociales.

Nombre des membres du comité du syndicat

33 membres effectifs et suppléants + 2 membres cooptés + 2 secrétaires tarifaires

Nom du président actuel:

Marco Goelhausen

Les représentations nationales

Comité national:

Marco Goelhausen, Mady Reinesch-Faber, André Roeltgen, Pit Schreiner, Marianne Thomas, Emy Weyland

Comité exécutif:

Marco Goelhausen, André Roeltgen

Les points principaux de la politique tarifaire

L'OGB•L est le porte-parole de toutes les négociations des conventions collectives de travail du secteur de la santé:

1. convention collective de travail des ouvriers et des employés privés des établissements hospitaliers luxembourgeois (EHL)
2. convention collective de travail des employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (SAS)
3. convention collective de travail des ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social (SAS)

4. convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf
5. convention collective de travail du Centre de Transfusion sanguine de la Croix-Rouge luxembourgeoise
6. négociations de la Convention collective de travail des employés privés des pharmacies ouvertes au public.

Les journées syndicales

Journée syndicale du 30 novembre 2000:

75 délégués + 19 membres étaient présents.

Journée syndicale du 21 novembre 2002:

70 délégués + 24 membres étaient présents.

Les résolutions adoptées pendant la période de rapport

Prise de position du syndicat santé et services sociaux de l'OGB•L (novembre 2000)

Le gouvernement doit cesser d'agir à l'aveuglette!

Le plan hospitalier lèse les patients!

Dans le cadre du plan hospitalier, dont il avait différé la mise en œuvre, le ministre de la Santé avait annoncé une amélioration de la qualité des soins médicaux pour les patients.

Promesse non tenue car le plan hospitalier proposé ne donne pas les clarifications tant attendues. En termes de services médicaux les questions du combien? du quoi? et de l'où? continuent de rester sans réponse concrète.

Car de toute évidence le pays ne dispose pas de la « carte sanitaire » qui pourrait nous informer de façon exhaustive sur les suffisances respectivement sur les insuffisances en rapport avec les prestations et les services médicaux.

Pour le Syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L, le porte-parole du personnel hospitalier, il est aberrant que, dans ces conditions, le gouvernement veuille, à l'aveuglette, réduire, rationaliser et centraliser notre secteur hospitalier.

Les arguments du ministre de la Santé ne tiennent pas la route

Même s'il est vrai que les possibilités médico-techniques dont nous disposons aujourd'hui font baisser la durée moyenne d'hospitalisation des patients, il ne faut toutefois pas prendre à la légère le cri d'alarme lancé par les experts face au danger d'une réduction trop rapide et incontrôlée du nombre de lits dans les hôpitaux.

Car il est également vrai que l'on enregistre une évolution générale des activités hospitalières et des besoins en services de soins. Et l'argument des cliniques de jour, si cher au ministre, ne fait pas le poids à l'heure actuelle.

En effet, instaurer un système de cliniques de jour, c'est développer non seulement des capacités d'accueil mais aussi une structure au niveau national qui rencontre toutes

les exigences d'un traitement de qualité dans le contexte sensible des soins à domicile. Au lieu de gaspiller beaucoup de temps et d'argent dans un moratoire inutile, le gouvernement aurait déjà pu, par exemple, agir positivement dans ce sens.

Les comparaisons superficielles et précaires du ministre avec ce qui se passe à l'étranger sont elles aussi à rejeter en bloc. Les besoins du secteur de la santé luxembourgeois ne peuvent pas se réduire à des chiffres comparatifs simplificateurs.

L'hôpital est un hôpital, pas un hôtel

Ce que le patient veut, avant toute chose, c'est recevoir des soins médicaux de qualité. Un plan hospitalier doit intégrer cette priorité absolue. Les structures de logement hospitalier et les services de restauration relatifs sont importants, mais restent secondaires dès lors que l'essentiel n'est pas assuré.

Si ce plan hospitalier débouche sur une pénurie de lits en soins intensifs – perspective qui, de l'avis des experts, ne peut être exclue – les patients risquent, entre autres, d'être renvoyés chez eux trop tôt. C'est dans les hôpitaux généraux que cette situation risque le plus de se produire. De même, on ne peut exclure l'apparition d'un « tourisme de patients »: pour libérer les lits de l'hôpital général, le patient serait dirigé vers un hôpital de proximité pour la suite de son traitement. Trimbaler de la sorte les patients d'un hôpital à l'autre dépasse de loin la discussion populiste sur les problèmes de transport menée dans le cadre du conflit inutile quant au lieu de construction du centre de réhabilitation et de rééducation.

Un moratoire sur la réduction des lits d'hôpitaux: une décision intelligente

Par ailleurs, tout le monde sait que la réduction prévue du nombre de lits dans les hôpitaux est commandée par des impératifs d'ordre politico-lobbyistes et non par la vision politique d'améliorer les prestations hospitalières. De même, tout le monde sait que l'équilibre entre les secteurs hospitaliers public et privé instauré par l'ancien ministre de la Santé Johnny Lahure sera rompu si le plan hospitalier est appliqué dans sa forme actuelle.

Le comble du scandale est sans aucun doute la perte totale de 114 lits au CHL et à l'hôpital de la Ville d'Esch, actuellement les deux principaux hôpitaux du Luxembourg. Le nombre de lits supprimés a, par ailleurs, été présenté par le ministre de façon à susciter le moins de remous possible. Par comparaison, les cliniques de Bohler et du Kirchberg perdront, à elles deux, 24 lits.

Un ministre qui affirme vouloir défendre les services publics pour ensuite les réduire et les privatiser en répartissant les avoirs, perd toute crédibilité.

Le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L demande au gouvernement de décider un moratoire sur la réduction des lits d'hôpitaux jusqu'à ce que la carte sanitaire du Luxembourg permette enfin de savoir précisément, après une élaboration scientifique pluriannuelle, ce dont nous avons besoin ou pas en matière de services hospitaliers.

Confusion plutôt que clarté

Une question essentielle se pose: «Quels seront les services médicaux touchés par la réduction du nombre de lits?» Le plan hospitalier reste muet, très vague ou même carrément confus – alors qu'il devrait éclaircir la situation – en ce qui concerne la description et la définition, la réglementation et les conditions normatives de fonctionnement d'un service ou d'un département médical dans le secteur hospitalier.

Cela vaut également, par exemple, pour la différenciation proposée entre «hôpital général» et «hôpital de proximité». Parce que leur capacité d'accueil est inférieure à 175 lits, l'hôpital de Dudelange, la clinique d'Eich, la clinique de Wiltz et la clinique Sainte-Marie d'Esch ne disposeraient plus de services spécialisés ni de services de soins intensifs. Les soins intensifs, lourds et spécialisés, seraient en conséquence transférés aux hôpitaux généraux. A moins qu'un hôpital de proximité ... ne fusionne ou ne passe un accord de convention avec un hôpital général de la même région. C'est clair, non?

La guerre des lits est ouverte!

La réduction massive du nombre de lits d'hôpitaux, va inévitablement pousser les hôpitaux généraux à chercher ailleurs des potentialités d'agrandissement structurel: ils vont se tourner vers les «hôpitaux de proximité» qui seront une «proie» facile car ceux-ci doivent fusionner pour pouvoir survivre.

Ainsi, le Ministre de la Santé a non seulement imposé au secteur hospitalier une réduction irresponsable et inégale de ses capacités d'accueil mais l'a poussé dans une lutte sans fin et encore plus agressive pour la répartition du nombre de lits disponibles. La guerre des lits sera désormais vaillamment poursuivie sur un autre terrain.

Dans ce contexte, il est parfaitement légitime et justifié que l'hôpital de Dudelange réclame le retour de ses 60 lits après la décision, négative pour Dudelange, relative à l'implantation du centre de réhabilitation et de rééducation.

Le ministre de la Santé tenait à son moratoire inutile et il a bouleversé des compromis de négociations et des équilibres essentiels. Le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L demande au ministre et au gouvernement de rester cohérents. Ils ne peuvent supprimer 60 lits à Dudelange s'ils refusent en même temps les mesures de compensation initialement prévues.

L'organisation des services d'urgence doit être revue dans le cadre du plan hospitalier

Le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L n'approuve par ailleurs pas le modèle d'organisation des services d'urgence proposé par le gouvernement pour le secteur hospitalier. Prévoir la fermeture pendant la nuit des services d'urgence dans des hôpitaux généraux tels que la clinique Zitha ou le HPMA Niederkorn, c'est oublier que les hôpitaux ont absolument besoin de services d'urgence performants 24h/24h s'ils veulent pouvoir assurer la sécurité de leurs propres patients hospitalisés.

Le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L regrette également que le ministre de la Santé n'ait pas profité du temps perdu pour engager au niveau national une amélioration des services d'urgence et de secours externes.

L'OGB•L revendique la garantie d'emploi pour les 6.000 ouvriers et employés privés du secteur hospitalier

Le secteur hospitalier emploie 6.000 personnes, ouvriers et employés. Il y a quelques mois, lors d'une entrevue, le ministre de la Santé avait annoncé solennellement à l'OGB•L qu'il n'y aurait pas de suppression d'emplois dans ce secteur. Était-ce là une de ces nombreuses déclarations à prendre au conditionnel après ce qui vient de se passer? Dans le doute, l'OGB•L revendique que le personnel bénéficie de l'introduction d'une garantie d'emploi générale.

Le secteur hospitalier ne peut fonctionner sans ses 6.000 ouvriers et employés privés. Et ceux-ci ne supportent pas d'être le jouet de décisions politiques incompréhensibles et superflues.

• 4 avril 2001: prise de position au sujet du plan hospitalier

Une politique de santé désarticulée

La politique de santé d'un pays doit se refléter dans un programme qui prend en compte tous les aspects de la santé de la population, qu'il s'agisse de prévention, de traitement ou de l'accompagnement en fin de vie.

La planification hospitalière constitue un important volet de cette organisation globale de la politique de santé.

Le plan hospitalier doit être l'expression d'un programme propre qui réponde aux besoins réels du pays. De ce point de vue, on est en droit de s'interroger sur l'actuel «Projet de règlement grand-ducal»: Le ministre de la Santé prétend que le «plan hospitalier» repose sur les enseignements tirés de la «carte sanitaire» introduite par ses soins.

La «carte sanitaire» est un bilan annuel des activités de tous les hôpitaux. Mais en fait, elle recouvre une entreprise beaucoup plus complexe que ne le laisse entendre son appellation. La présentation des activités est extrêmement difficile en raison de la multiplicité des pathologies possibles. Superficielles, les questions peuvent être interprétées

de diverses façons. Il y a un manque flagrant d'explications qui permettraient d'utiliser la même terminologie au niveau des réponses. Les données demeurent par conséquent vagues et ne permettent pas d'établir une comparaison entre les différents hôpitaux.

La première version de la «carte sanitaire» porte sur les activités de l'année 1998. Elle a dû être établie par les hôpitaux en l'espace de six semaines, fin 1999, sous la pression du ministre de la Santé. C'est cette action nébuleuse, opérée à la va-vite, qui constitue la base chancelante des idées de Carlo Wagner sur la planification hospitalière future au Luxembourg! Seul un bilan clairement défini et travaillé, couvrant plusieurs années, pourrait permettre de définir quels services médicaux sont nécessaires dans ce pays, dans quels endroits et dans quelle proportion, pour assurer une couverture médicale optimale à la population.

L'absence d'une telle «analyse des besoins» est manifeste puisque les renseignements recueillis sur la base de la «carte sanitaire» sont insuffisants. A-t-on vérifié si l'offre dans les différentes branches médicales correspond aux besoins réels du pays? La réponse est négative. C'est la raison pour laquelle les décisions de base prises par le gouvernement dans le cadre de ce plan hospitalier sont pour nous, le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L, aussi incompréhensibles qu'incohérentes. Nous sommes bien obligés de constater que l'on procède, dans le secteur hospitalier luxembourgeois, à des coupes, que l'on rationalise et que l'on centralise sans raison objective. Nous sommes le ministre de la Santé de mettre immédiatement fin à ce pilotage à vue et de changer de cap.

Ministre de la Santé = prophète?

Le ministre considère opportun de procéder à une première réduction des lits hospitaliers aigus dans une proportion de 5 pour mille habitants, suivie d'une seconde réduction visant à ramener cette proportion à un taux non encore confirmé officiellement. Mais, il nous doit à ce jour encore une justification convaincante de cette mesure.

Le nombre restant de lits hospitaliers aigus suffirait aux «besoins de la population» prophétise le ministre. En tant que représentants du secteur hospitalier, nous tenons cette affirmation pour hardie, sans oublier en outre les prévisions de hausse démographique de l'ordre d'un tiers de la population actuelle!

S'il est vrai que la durée moyenne d'hospitalisation des patients diminue grâce aux avancées médicales et techniques, on aurait tort de faire fi des mises en garde des spécialistes face à une réduction trop rapide et incontrôlée des capacités hospitalières d'accueil.

L'argument souvent cité des cliniques de jour ne devrait pas non plus être trop exploité dans notre pays.

Vision d'horreur – des hôpitaux d'urgence sans service de soins intensifs!

Priorité absolue du plan hospitalier: réduction des lits hospitaliers aigus à tout prix.

Pour mettre ce plan en œuvre, deux voies s'ouvrent:

- La première consiste à réduire le nombre de lits dans tous les hôpitaux. Au terme de cette mesure, le nombre de lits hospitaliers aigus devrait avoisiner les 5 pour mille habitants.
- La seconde, moins manifeste, est d'autant plus condamnable dans son principe: la réduction des hôpitaux.

«Si tu ne veux pas être mon frère, je te casse la figure»: c'est à peu près dans cet esprit que les «hôpitaux de proximité», (soit les hôpitaux de moins de 175 lits à Dudelange, Eich, Esch (Ste Marie) et Wiltz) ont le choix de se rattacher à un «hôpital général» de la même région ou de conserver leur autonomie.

Si un «hôpital de proximité» se rattache à un «grand frère», il a théoriquement une possibilité minime de disposer d'un service de soins intensifs par l'intermédiaire d'un service dit «spécialisé», mais uniquement pour les patients concernés par cette spécialisation. Quelle que soit la signification de ce terme ronflant de «service spécialisé» en pratique, un tel service devrait plutôt constituer l'exception dans les «hôpitaux de proximité».

En clair, cela signifie que lesdits hôpitaux ne disposeront bientôt plus de services de soins intensifs normaux et qu'ils se verront purement et simplement coupés du domaine le plus vital.

Ce qui signifie pour les patients qui veulent bénéficier des services de base de la médecine dans un tel hôpital que les mesures de sécurité ne sont tout simplement plus existantes en cas d'urgence dans le cadre de leur traitement. Or, toute intervention chirurgicale, qu'elle soit minime ou importante, tout examen ou traitement des maladies internes comportent en permanence le risque de voir se déclarer une situation d'urgence. De même, il est indéniable que l'état de patients hospitalisés pour de légers problèmes peut à tout moment se dégrader au point de nécessiter l'intervention de personnel hautement qualifié et le recours à une infrastructure adéquate.

A moins que le ministre ne s'imagine que dans un tel cas, l'hôpital fait appel au SAMU ... si tant est que celui-ci n'est pas déjà en service ailleurs! Quoi qu'il en soit, il est inconcevable pour le personnel des professions de santé de devoir travailler dans un hôpital avec le risque constant de ne pouvoir recourir immédiatement à une structure adéquate en cas d'urgence interne. C'est à peu près comme si un funambule devait travailler sans filet et sans tapis de réception.

La mort programmée de certains hôpitaux – est-ce bien nécessaire?

Le gouvernement ne cache pas sa volonté de supprimer les unités de soins intensifs dans les «hôpitaux de proximité» ce qui revient à leur couper les vivres. Cette mesure aura pour conséquence logique de diminuer le nombre de patients disposés à se faire soigner dans ces hôpitaux, pour des raisons de sécurité personnelle. Ces hôpitaux seront donc tôt ou tard obligés de jeter l'éponge en tant qu'hôpitaux aigus.

Ce sont donc ces lits hospitaliers aigus dont la suppression est déjà préprogrammée aujourd'hui. Ainsi, se réaliserait le vœu le plus ardent du ministre: atteindre le seuil des 4 pour mille, et ce pour 460.000 habitants, le chiffre passant à 2,8 lits hospitaliers aigus pour mille sur la base de 700.000 habitants!

Les difficultés d'approvisionnement sont programmées

Les patients vont donc affluer vers les 6 «hôpitaux généraux» (St Louis, CHL, François-Elisabeth, Ste Thérèse, HVEA, HPMA), même si ceux-ci sont déjà souvent surchargés et dépassés par la demande.

Les risques au niveau de la sécurité des patients vont s'accumuler. Les patients courent le danger d'être renvoyés chez eux trop tôt. Pour le personnel des hôpitaux d'urgence, cette situation induit encore plus de précipitation et de stress, ce qui ne saurait profiter à la qualité des services.

Autre conséquence négative: les longues listes d'attente. Les patients les plus aisés achèteront leurs avantages, ce qui ouvre la voie à la médecine à deux vitesses.

Repenser l'organisation des services d'urgence

Par ailleurs, le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L n'est pas d'accord avec le projet gouvernemental sur les services d'urgence.

En voulant faire des services d'urgence des services de jour y compris dans des «hôpitaux généraux» comme la clinique Zitha ou le HPMA à Niederkorn, on est entrain d'oublier que les hôpitaux ont impérativement besoin de services d'urgence 24 h sur 24 pour garantir la sécurité de leurs propres patients hospitalisés.

Nous considérons également qu'il est plus que temps de se pencher sur la garantie à échelle géographique des services car les chances de recevoir une aide efficace en cas d'urgence sont très inégales selon les régions et l'heure.

Le «ras-le-bol» du personnel de la santé

Le personnel du secteur de la santé et leurs représentants légalement élus qui, jusqu'à ce jour, n'ont pas été invités par le ministre à se faire entendre, appellent le ministre de la Santé à renoncer à ses plans de rationalisation au profit d'un concept global de politique de la santé qui soit à la fois réaliste et sensé.

Le plan hospitalier ne saurait répondre uniquement à des critères économiques; il doit avant tout être axé sur des aspects qualitatifs.

En ce sens, le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L revendique

- de stopper le «projet de plan hospitalier» dans sa forme actuelle
- un moratoire à effet immédiat sur la réduction des lits hospitaliers aigus
- la garantie du maintien d'un service de soins intensifs dans tous les hôpitaux aigus, donc aussi dans les «hôpitaux de proximité» de Dudelange, Eich, Esch (Ste Marie) et Wiltz
- l'amélioration de la «carte sanitaire», en vue de réaliser une analyse des besoins, base d'une planification hospitalière transparente
- la garantie à échelle géographique de services d'urgence pour l'ensemble du territoire de notre pays.

• 5 juillet 2001: prise de position au sujet de la réforme des études des professions de santé au Luxembourg

Contre les propositions ministérielles au sujet de la réforme des études de l'infirmier et de ses spécialisations

Tout en soulignant le bienfondé du projet qui vise à adapter le volume global des études de l'infirmier aux critères définis au plan européen ainsi qu'aux besoins de l'exercice professionnel, nous déclarons notre opposition formelle à la proposition ministérielle qui au lieu d'envisager un prolongement général des études, entend surcharger les trois années d'études actuelles avec 1.000 heures supplémentaires(!).

Cette option ministérielle viole non seulement le statut actuel de l'élève, mais elle expose les futurs élèves à une intensité scolaire inadmissible, contraire à toute approche d'un enseignement de qualité et de promotion de l'attractivité des études de l'infirmier.

Elle risque en surplus de provoquer à moyen terme des problèmes de pénurie au niveau du recrutement de personnel infirmier.

Aussi nous marquons notre profond désaccord avec les instances ministérielles en ce qui concerne leurs propositions en relation avec les études des spécialisations. Dans ce contexte, nous nous opposons à un cloisonnement encore plus profond des spécialisations et à la dévalorisation de leurs diplômes (sage-femme, infirmier en anesthésie et réanimation, ...).

Aussi nous exigeons de la part des ministères de reconnaître enfin les études de l'infirmier et de ses spécialisations comme des études à part entière et nous revendiquons par conséquent l'annulation de leur projet de la dévalorisation et de la non-reconnaissance des études par le biais de la réintroduction des «indemnités pour élèves».

Nous revendiquons:

- a) une réforme qui prolonge la durée générale des études suivant les nécessités en volume supplémentaire constaté
- b) une organisation des études des spécialisations de l'infirmier qui évite aussi bien tout cloisonnement supplémentaire des professions que la dévalorisation des diplômes relatifs
- c) la reconnaissance générale et équitable des études de toutes les professions concernées.

Les problèmes (restructurations, négociations de plans sociaux, conventions en conciliation, conflits, grèves, etc.)

CCT/EHL

Le putsch contre les résultats de novembre 2002

Au terme de neuf mois de négociations, tout en novembre 2002 laisse présager la conclusion rapide des négociations de convention collective dans le secteur hospitalier.

Les importantes avancées réalisées en matière de travail à temps partiel pour les travailleurs âgés, de travail à temps partiel à durée déterminée et de congé sans solde ainsi que la progression des négociations sur l'ajustement des salaires sont autant de signes précurseurs d'un accord définitif lors du prochain tour de négociations (27 janvier 2003).

Coup de théâtre le 16 janvier 2003: l'organisation patronale EHL en proie à des querelles de pouvoir intestines remet en question le résultat des négociations et renie ses mandats de négociations antérieurs.

L'OGB•L invite ses délégués du personnel à une réunion de crise de la Commission tarifaire (12 février 2003), afin de débattre du scénario pessimiste d'un nouveau durcissement des relations sociales dans le secteur hospitalier luxembourgeois.

L'OGB•L commence à mobiliser le personnel et, le 3 avril 2003, le personnel engage son action! En manifestant devant son lieu de travail, le personnel de l'HVEA tient à démontrer à l'EHL qu'il est prêt à s'engager dans le conflit social si l'Entente ne s'assied pas à la table des négociations pour mettre un terme à la crise. Au cours des semaines suivantes, le personnel des autres établissements hospitaliers rejoint ce mouvement de protestation grandissant.

Le tour de négociations du 25 avril 2003 débouche sur l'interruption des négociations. Dans un communiqué de presse, l'OGB•L constate: «Les négociations de jeudi dernier constituent le chapitre de loin le plus noir de la longue histoire des conventions collectives dans le secteur hospitalier. Que se passe-t-il avec l'organisation patronale, l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois? (...) Avec une méconnaissance presque intolérable de sa propre tradition de conventions collectives et des principes et fondements régissant les négociations en la matière (...) et avec une approche naïve, complète-

ment inadaptée à la gravité de la situation et au contenu, de la crise actuelle des négociations, les nouveaux responsables des négociations désignés par l'EHL ont franchi, jeudi dernier, un nouveau pas vers la désintégration des relations sociales dans le secteur hospitalier».

Une journée nationale d'action et de protestation du personnel est organisée le 15 mai 2003. Point fort de cette journée: la chaîne humaine entre l'HVEA et la clinique Ste Marie, à laquelle participent plus de 500 manifestants.

L'échec des négociations

Le 20 mai 2003, lors de l'Assemblée générale de l'EHL, la majorité des établissements hospitaliers rejette les résultats des négociations de novembre 2002.

Ce sont essentiellement les directions du CHL, de l'Hôpital Kirchberg, du HVEA et du CHNP qui adoptent cette attitude négative, l'Hôpital St Louis, la clinique Ste Thérèse et le HPMA restant favorables à la conclusion d'un accord sur la base des résultats de novembre.

Fin mai, les deux parties à la convention collective constatent l'échec des négociations et demandent la procédure de conciliation.

L'OGB•L appelle à la résistance sociale face à l'EHL

«La revalorisation du travail et des professions dans le secteur de la santé doit être mise en œuvre, indépendamment du revirement d'une EHL rongée par des querelles intestines et malgré l'ingérence du ministre de la Sécurité sociale et de la Santé dans notre autonomie tarifaire. (...) Comme en 1995, on en arrive aujourd'hui à la lutte syndicale du personnel contre les positions de l'EHL! (...) La prochaine étape pourrait être une manifestation de rue générale (en automne?)».

L'attaque contre l'article 27 et l'immixtion dans l'autonomie tarifaire

En août 2003, le président de l'Union des caisses de maladie et représentant du ministre de la Sécurité sociale profite de la retraite et des hésitations de l'EHL pour imposer au sein de l'Union des caisses de maladie une interprétation négative de l'article 27 (équilibre entre la convention collective EHL et le secteur public) – en s'appuyant pour ce faire sur sa propre voix et celles du patronat luxembourgeois – et contre celles des représentants syndicaux.

L'OGB•L commente ce durcissement inutile du conflit: «(...) en août de cette année, le ministre s'est de nouveau allègrement ingéré dans l'autonomie tarifaire du personnel hospitalier. Désormais, le déficit financier des caisses de maladies, entre autres – déficit imputable au ministre lui-même, qui a cédé aux pressions du lobby libéral des médecins – doit être comblé sur le dos du personnel hospitalier».

Le 1^{er} octobre 2003, l'OGB•L réfute par écrit l'analyse du président de l'Union des caisses de maladie.

Au lieu de prendre position, l'EHL, pour sa part, se retranche alors derrière celle du président de l'Union des caisses de maladie.

Attitude de blocage de l'EHL à la conciliation: annonce de la manifestation nationale de rue

La procédure de conciliation est lancée fin octobre 2003. Le 12 décembre 2003, l'OGB•L en établit un bilan intermédiaire négatif. La Commission tarifaire de l'OGB•L refuse toute négociation qui priverait le personnel du salaire auquel il a droit. «Seule une avancée sur les aspects qualitatifs de la négociation est susceptible de s'accompagner de concessions partielles quant au paiement rétroactif des salaires».

La commission tarifaire charge la délégation aux négociations «d'appeler le personnel hospitalier à une manifestation de rue nationale si les négociations ne devaient enregistrer aucun progrès digne de ce nom lors de la prochaine tentative de conciliation».

Le 9 janvier 2004, l'EHL persiste et signe dans son attitude de blocage: un report de l'ajustement des salaires prive le personnel des augmentations salariales qui lui sont dues et le travail à temps partiel pour les travailleurs âgés reste un sujet que l'EHL refuse d'aborder. La réponse syndicale: mobilisation des effectifs en vue d'une manifestation de rue nationale le 5 février 2004.

La proposition des conciliateurs

Les conciliateurs s'accordent alors le 21 janvier 2004 sur une proposition commune de conciliation: 1,6 % de rétroactivité pour 2003, ajustement des salaires de +4,88 % à compter du 1.1.2004, nouveau modèle visant à assurer l'équilibre entre la Fonction publique et convention collective EHL lors de la prochaine convention collective et mise en œuvre des mesures qualitatives «sur lesquelles les parties à la convention collective ont trouvé des accords». Traduction: donc refus du travail à temps partiel pour les travailleurs âgés.

La commission tarifaire de l'OGB•L salue, le 28 janvier 2004, la proposition des conciliateurs de lancer une nouvelle procédure pour ce qui est du principe introduit après le conflit tarifaire de 1995, à savoir celui d'une évolution parallèle des conditions de travail et de rémunération du secteur hospitalier et de la Fonction publique.

Mais: la limitation, partielle seulement, des pertes de salaire avec les rétroactivités, le blocage de l'EHL sur la question du travail à temps partiel pour les travailleurs âgés ainsi que l'absence de toute initiative constructive de la part de l'EHL dans le cadre des négociations se heurtent à l'opposition des délégués du personnel de l'OGB•L qui décident la manifestation de protestation du 5 février 2004 avec pour mot d'ordre «Pour une politique contractuelle et du personnel progressiste dans le secteur EHL et pour la reconduction du dialogue social».

Le 5 février 2004

La plus grande manifestation du personnel de santé et l'une des manifestations de protestation les plus importantes jamais organisée par un seul secteur d'activité: 2.000 membres du personnel de tous les établissements de l'EHL manifestent à Esch/Alzette.

Du 6 au 13 février, les membres de l'OGB•L travaillant dans le secteur EHL sont appelés à se prononcer pour ou contre la proposition de conciliation et l'introduction d'une procédure de grève (référendum).

Revirement à la table de négociation

La manifestation du personnel relance les négociations. Un résultat de négociation est acquis le 10 février 2004, qui prévoit l'introduction du travail à temps réduit pour les travailleurs quinquagénaires à compter de 2006. Le résultat global obtenu correspond en outre dans une large mesure aux résultats des négociations et au compromis salarial de novembre 2002.

Le 13 février 2004, les délégués du personnel de l'OGB•L réunis en Commission tarifaire ont eux aussi validé le résultat des négociations tarifaires issu de la proposition de conciliation. 52 % des membres de l'OGB•L s'étaient dans le même temps prononcés par référendum contre la proposition de conciliation et pour le conflit social.

La nouvelle convention collective est signée le 23 mars 2004.

Les résultats:

Prime unique: chaque salarié en service auprès d'un membre de l'EHL entre le 1.1.2003 et le 31.12.2003 a droit à une prime unique équivalent à 1,6 % de son salaire individuel brut touché en 2003 dans le secteur EHL.

Evolution de la valeur du point indiciaire (VPI): au 1.1.2004 augmentation de 4,88 %

Le congé sans solde sans motifs spécifiques: Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde accordé pour une année entière et en une seule fois. Le salarié a le droit à la réintégration dans l'entreprise au terme du congé aux droits conventionnels acquis et au taux d'occupation ainsi que dans la qualification professionnelle/fonction de responsable hiérarchique ou de staff inscrits dans son contrat de travail. Après l'écoulement d'une période de stage de 5 ans auprès d'un même employeur prenant cours à partir de la date de la fin du congé, le salarié remplit à nouveau les conditions pour l'ouverture du congé.

Le contrat de travail à mi-temps: Le salarié ayant à son actif une période de cinq ans de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un contrat de travail à mi-temps à durée

indéterminée. Le salarié est protégé dans sa qualification professionnelle inscrite au contrat de travail et dans tous ses droits conventionnels acquis. Au cas où le salarié demande de pouvoir bénéficier à nouveau d'un contrat de travail à plein temps ou d'un contrat à un autre taux d'occupation, il bénéficie de la priorité lors de nouvelles embauches.

Le congé sans solde pour travail à mi-temps: Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde pour travail à mi-temps. Le congé mi-temps visé est accordé pour une année entière et en une seule fois. Le salarié est protégé dans sa qualification professionnelle inscrite au contrat de travail et dans tous ses droits conventionnels acquis. Après l'écoulement d'une période de stage de cinq ans prenant cours à partir de la date de la fin du congé mi-temps, le salarié remplit les conditions pour une nouvelle ouverture du congé mi-temps.

Temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires: En vue de l'introduction dans la CCT à partir du 1^{er} janvier 2006 d'un système de temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires, les parties signataires conviennent d'établir au sein de la commission paritaire, au plus tard pour le 31 décembre 2005, le dispositif et la méthodologie (l'équilibre financier, l'efficacité de la gestion des services, critères d'accès au droit).

Actions d'évaluation: introduction d'un règlement général élaboré au sein de la commission paritaire et qui n'admet pas e.a. l'application de méthodes ou d'instruments d'évaluation standardisés ou non qui établissent ou qui permettent d'établir un classement individuel du salarié par rapport à une population théorique ou réelle de personnes ou par rapport à un critère d'évaluation préétabli.

Reclassification des carrières: les partenaires sociaux ont décidé de créer une plate-forme paritaire «reclassification des carrières» ayant comme mission de définir une politique commune à ce sujet et d'entreprendre de manière concertée les démarches, initiatives et interventions jugées nécessaires auprès du gouvernement et d'autres instances en vue de l'adaptation des carrières.

La tentative de la part de l'EHL en vue du décalage d'une année de l'équilibre entre la convention collective de travail et la Fonction publique luxembourgeoise avec perte correspondante des rétroactivités a échoué. L'OGB•L a défendu avec succès l'article 27 introduit au terme du conflit social de 1995!

En effet, la nouvelle convention collective de travail ne prévoit qu'une modification de la procédure de transposition de l'équilibre d'évolution entre la Fonction publique et la convention collective. Les «rétroactivités» seront respectées dans leur intégralité. La nouvelle procédure s'adapte d'ailleurs mieux aux procédures de décision budgétaire annuelle de l'Union des caisses de maladie (UCM). Le nouveau modèle entrera

en vigueur à partir du 01.1.2005 et il sera appliqué aux futures conventions collectives de travail.

Durée de la convention collective de travail: 1^{er} février 2002-31 décembre 2005

CCT/SAS

Introduction des conventions collectives SAS en 1999. Un nombre élevé de salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social profite pour la première fois d'une convention collective de travail.

Les négociations pour la deuxième convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social ont été interrompues à la date du 26 janvier 2001 suite au refus de la part des employeurs des propositions de compromis présentées par le côté syndical.

Dans le cadre des réunions de consultation du personnel organisées entre le 28 mars et le 5 avril 2001, 97,2 % des salariés présents ont rejeté par vote secret la dernière proposition des employeurs.

Après la mobilisation générale du personnel, l'organisation de 111 piquets de protestation et une manifestation dans les rues d'Esch/Alzette, les employeurs ont accepté les propositions syndicales garantissant un grand nombre d'améliorations au niveau des conditions de travail et de salaire aux ouvriers et employés de ce secteur.

Négociations CCT-Pharmacies

Le 8 janvier 2003, le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L et le syndicat des pharmaciens sans officine (porte-parole des pharmaciens-salariés) ont signé un accord de synergie. Le syndicat des pharmaciens sans officine cède pour une durée d'au moins 5 ans ses compétences d'agir et de décision en matière de politique tarifaire et sociale à l'OGB•L.

Le 11 juin 2003, le syndicat Santé et Services sociaux de l'OGB•L a dénoncé la convention collective de travail des employés privés travaillant dans les pharmacies. Bien que notre commission tarifaire ait préparé consciencieusement ces négociations, le syndicat des pharmaciens luxembourgeois, qui représente les employeurs (pharmaciens-titulaires), a essayé de retarder les négociations. Par conséquent, notre syndicat a été obligé de mobiliser les employés de ce secteur en vue d'organiser des actions syndicales pour l'année 2004.

La formation

- Une première formation a eu lieu au CNFPC les 12 et 13 juin 2001 et avait pour thème «Formation professionnelle des salariés» et les «Mesures en faveur de la représentation des intérêts des salariés».
- Une deuxième formation sur la «Budgétisation hospitalière au Luxembourg et le financement du personnel hospitalier» a eu lieu à la «Maison du Peuple» le 26 septembre 2002.

Les élections sociales

563 candidats	
<i>Elus:</i>	
Délégués effectifs EHL:	156
Délégués effectifs SAS:	78
Délégués effectifs Divers:	11
Sous-total:	245
Délégués suppléants EHL:	144
Délégués suppléants SAS:	69
Délégués suppléants Divers:	10
Sous-total	223
Total	468

Candidats élections sociales 2003

<i>Candidats secteur entier</i>	
Femmes	375
Hommes	188
Total	563

<i>EHL</i>	
Femmes	225
Hommes	127
Total	352

<i>SAS</i>	
Femmes	136
Hommes	43
Total	179

<i>Laboratoires/Divers</i>	
Femmes	8
Hommes	4
Total	12

<i>Domaine Thermal</i>	
Femmes	6
Hommes	14
Total	20

Délégués effectifs et suppléants

<i>Délégués secteur entier</i>	
<i>Délégués titulaires élus</i>	
Femmes	138
Hommes	107
Total	245
<i>Délégués suppléants</i>	
Femmes	165
Hommes	58
Total	223

<i>EHL</i>	
<i>Délégués titulaires élus</i>	
Femmes	81
Hommes	75
Total	156
<i>Délégués suppléants</i>	
Femmes	105
Hommes	39
Total	144

<i>SAS</i>	
<i>Délégués titulaires élus</i>	
Femmes	55
Hommes	23
Total	78
<i>Délégués suppléants</i>	
Femmes	55
Hommes	14
Total	69

<i>DIVERS</i>	
<i>Délégués titulaires élus</i>	
Femmes	2
Hommes	9
Total	11
<i>Délégués suppléants</i>	
Femmes	5
Hommes	5
Total	10

6.9. Syndicat Services et Energie

Secrétaires centraux:

Jenal Léon depuis 1997

(Jung Joël depuis 2002)

Membres de la direction syndicale (actuelle)

Liste des membres

Nom et Prénom	Entreprises	Membre
Schaminé Nic	Luxplan	Président
Nickels Alain	W.S.A.	1 ^{er} vice-président
Gilbertz André	Gegedel	2 ^e vice-président
Breithoff Daniel	Group 4 Falck	secrétaire
Birtz Paul	Luxfuel	Effectif
Braun Marcel	Cegedel	Effectif
Drulang Aurélie	Luxplan	Effectif
Emeringer Norbert	Delphi	Effectif
Hipp Gérard	Sudgaz	Effectif
Jans Francis	S.E.O.	Effectif
Reiter René	Cegedel	Effectif
Stoffel Nico	SNCT	Effectif
Weis Albert	Delphi	Effectif
Wiscour Jean-Claude	Gen. Technics	Effectif
	Otis	
Schu Gisela	Transcom	Suppléante

Liste des mandataires

Nom et Prénom	Entreprises	Membre
<i>Comité exécutif de l'OGB•L</i>		
Nic Schaminé	Luxplan	Effectif
<i>Comité national de l'OGB•L</i>		
Nic Schaminé	Luxplan	Effectif
André Gilbertz	Cegedel	Effectif
Gérard Hipp	Sudgaz	Effectif
Norbert Emeringer	Delphi	Effectif
Albert Weis	Delphi	Suppléant
<i>Département des Employés Privés OGB•L</i>		
Albert Weis	Delphi	Effectif

Journées syndicales

Une journée syndicale a eu lieu le 24 septembre 1999 au Casino Syndical à Bonnevoie (40 participants). L'orateur de cette journée a été Jean-Claude Reding (Bureau exécutif OGB•L) qui a parlé du « Plan d'Action National ».

La dernière journée syndicale a eu lieu le 25 septembre 2003 au Casino Syndical à Bonnevoie (80 participants). L'orateur de cette journée a été Claude Turmes, député européen, qui a parlé de la libéralisation des marchés de l'énergie.

Travail administratif et organisation de la direction syndicale

A partir du mois de janvier 2002, le secrétaire Joël Jung a été détaché en tant que secrétaire central additionnel au Syndicat Services et Energie.

Au mois de mars 2004 Joël Jung a été appelé à remplacer M. Albert Hirtz dans le service « gérance des membres ».

Léon Jenal continue à assumer la tâche de secrétaire central du syndicat Services et Energie.

Sections d'entreprises

CEGEDEL, W.S.A.

Les secteurs couverts actuellement par le Syndicat Services et Energie (à travers membres et délégués):

Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur:

- Production d'énergie électrique
- Distribution d'énergie électrique
- Autoproduction d'énergie électrique
- Production et distribution de combustibles gazeux
- Production et distribution de chaleur

Télécommunications:

- Autres activités de courrier
- Réseaux de télécommunications
- Autres activités de télécommunications

Activités immobilières:

- Promotion immobilière
- Marchands de biens immobiliers
- Agences immobilières
- Administration de bien immobiliers

Location sans opérateur:

- Location de véhicules automobiles
- Location d'autres matériels de transport terrestre, de transport par eau et de transport aérien
- Location de machines et équipements pour la construction
- Location de machines de bureau et de matériel informatique
- Location de machines et équipements divers
- Location de vêtement et d'articles de ménage
- Location de supports audiovisuels
- Location d'autres bien de consommation

Activités informatiques:

- Conseil en systèmes informatiques
- Réalisation de logiciels
- Traitement de données
- Entretien et réparation de machines de bureau et de matériel informatique
- Autres activités rattachées à l'informatique

Recherche et développement:

- Recherche-développement en sciences physiques et naturelles
- Recherche-développement en sciences humaines et sociales

Services fournis aux entreprises:

- Avocats et conseillers juridiques
- Notaires
- Huissiers de justice
- Agents de brevets et de licences
- Franchisage
- Activités comptables
- Etudes de marché et sondages
- Conseil pour les affaires et la gestion
- Administration d'entreprise
- Activités d'architecture
- Ingénierie, études techniques
- Métreurs, géomètres
- Contrôle technique automobile
- Autres essais et analyses techniques
- Gestion de support de publicité
- Agences, conseil en publicité
- Sélection de personnel et placement;
- Agences d'intérimaires et fourniture de personnel temporaire
- Enquête et sécurité
- Studios de photographies

- Laboratoires photographiques
- Conditionnement à façon
- Secrétariat, traduction et routage
- Organisation de foires et salons
- Décoration d'intérieur
- Création de modèles
- Autres services aux entreprises

Agences de voyages

Centres d'appel (Call-center)

Le Syndicat Services et Energie de l'OGB•L est présent dans +/- 212 entreprises, dont

202 sociétés dans la branche d'activité « Services »
10 entreprises dans le secteur de l'Energie

Le syndicat Services et Energie de l'OGB•L compte ± 2.650 membres, dont
1.780 hommes et 870 femmes

Ouvriers: 785 hommes et 290 femmes

Employés: 1.120 hommes et 455 femmes

Conventions collectives

Sociétés/secteurs	Ouvriers	Employés	Total salariés	Syndicats signataires
ACL – Services et Voyages	X	X	100	OGB•L
Air liquide	X	X	20	OGB•L
Axima		X	70	OGB•L
c.p. Bourg		X	30	OGB•L
Cegedel		X	500	LCGB/OGB•L
Delphi		X	700	OGB•L
Fédération des Ascensoristes	X		300	OGB•L/LCGB
Delphi		X	700	OGB•L
Luxfuel	X		30	OGB•L
Grpt. des Pétroliers	X		60	OGB•L/LCGB
Prestagaz	X		90	OGB•L
Securicor Services	X		60	OGB•L
S.E.O.	X	X	300	OGB•L/LCGB
Sociétés de sécurité privée	X		2.300	OGB•L/LCGB
SNCT (Soc. Contrôle Technique)	X	X	150	OGB•L
Sociétés des Parkings	X		50	OGB•L
Solucor	X		60	OGB•L
Soteg	X		18	OGB•L
Sudgaz	X	X	80	OGB•L/LCGB
ULEDI (Interim)	X	X	250	OGB•L/LCGB
Vinci Parkings	X		40	LCGB/OGB•L
W.S.A.	X	X	400	OGB•L/LCGB
TOTAL	17	12	6.308	

Remarque importante

Il reste à souligner que lors des négociations pour les conventions collectives de travail, l'OGB•L a réussi à introduire le «statut unique» pour les salariés de SUDGAZ ET DE CEGEDEL.

Sur cette lancée et dans ce même contexte, l'OGB•L est en négociations auprès des sociétés suivantes:

Société Electrique de l'Our (SEO), Société Nationale de Contrôle Technique (SNCT) et la W.S.A.

Contrats collectifs

Dans ce domaine, la politique tarifaire se caractérise par sa diversité des différents niveaux et structures de salaires, les modalités de classement selon les critères de performance, d'ancienneté ou de capacités.

Les aspects principaux de la politique tarifaire sont toujours la réduction du temps de travail, la garantie respectivement l'amélioration du salaire ainsi que l'introduction du congé social. De nouveaux éléments font partie de la politique tarifaire, comme le temps partiel, la flexibilité, l'horaire mobile ou le travail intérimaire. Il est évident que le maintien de l'emploi joue un rôle important dans les négociations des conventions collectives.

Problèmes/conflits majeurs

Grève des Transporteurs de fonds en décembre 2000

Plans sociaux pour les sociétés liées directement et indirectement à Eurostat

Relations Internationales

Le syndicat Services et Energie de l'OGB•L est en contact et collabore avec d'autres syndicats dans nos pays voisins.

Au plan européen, l'OGB•L est rattaché à la CES (Confédération européenne des syndicats libres). Au plan européen et international, le domaine énergie est rattaché à l'EMCEF (Fédération européenne des mines, chimie et énergie) resp. à l'ICEM.

Objectifs et programmes

Le syndicat Services et Energie a comme objectif de sauvegarder les droits et acquis sociaux des salariés dans ce secteur économique et de les développer davantage. Depuis le début des années 90, le secteur Services est une des branches de l'économie qui vit une expansion très rapide et exceptionnelle, ce qui lui donne une grande importance voire priorité dans le travail syndical.

Le tableau des entreprises ci-dessus montre que le champ d'activité du syndicat est très vaste.

Ceci signifie que le syndicat Services et Energie doit s'investir à fond pour pouvoir négocier des contrats collectifs dans la plupart des entreprises, afin d'atteindre les objectifs suivants:

- amélioration des conditions de salaire et de travail
- amélioration de la sécurité et de la protection au lieu de travail
- réduction du temps de travail
- gestion du personnel orienté vers l'avenir en vu de création de postes de travail supplémentaires
- extension de la cogestion des salariés
- renforcement du travail de base dans les entreprises
- travail d'informations dans les entreprises où l'OGB•L n'est pas encore représenté
- formation des représentants du personnel élu et des militants
- encouragement de la formation continue professionnelle

6.10. Syndicat Services privés d'Hygiène et d'Environnement

Secrétaire central:

Jenal Léon depuis 1997

Liste des mandataires

Nom et Prénom	Entreprises	Membre
<i>Comité exécutif de l'OGB•L</i>		
Exposta Carlos (jusque 2003)	Lamesch	Effectif
<i>Comité national de l'OGB•L</i>		
Exposta Carlos (jusque 2003)	Lamesch	Effectif

Direction syndicale

Exposta Carlos (jusque 2003)	Lamesch	Président
------------------------------	---------	-----------

En raison du départ de Carlos Exposta en juillet 2003, la direction syndicale n'était plus en mesure de fonctionner. Etant donné que les élections sociales en novembre 2003 ont eu lieu et que de nouveaux élus sont issus de ces dernières élections, la nouvelle direction syndicale devra se mettre en place fin 2004.

La nouvelle direction syndicale désignera lors de sa constitution ses nouveaux mandataires pour les structures internes OGB•L.

Données statistiques

Le syndicat compte 250 membres repartis sur 7 entreprises du secteur.

Les sociétés ou l'OGB•L est présent et/ou représenté:

Espaclux, Feidert Assainissement, Hein Déchets, Horsch Entsorgung, Multiserv S.A., Lamesch, Osch.

Section d'entreprise

Lamesch

Contrats collectifs

Entreprise	Salariés	Porte parole
Lamesch	400	OGB•L
Multiserv	150	OGB•L

Les aspects principaux de la politique tarifaire sont la réduction du temps de travail, la garantie respectivement l'amélioration du salaire et des conditions de travail.

Il est évident que le maintien de l'emploi joue un rôle important dans les négociations des conventions collectives.

Relations internationales

Le syndicat Services Privé de Nettoyage de l'OGB•L est en contact et collabore avec d'autres syndicats dans nos pays voisins. Au plan européen, l'OGB•L est rattaché à l'EGB (organisation syndicale européenne). Les intérêts du secteur sont représentés par l'UNI-Europa.

Elections sociales

Lors des dernières élections sociales, l'OGB•L a présenté des listes dans 5 entreprises avec 28 candidats. Pour le secteur 18 candidats ont été élus dont 9 effectifs et 9 suppléants.

Objectifs et programmes

Le syndicat Services privés de Nettoyage a comme objectif de sauvegarder les droits et acquis sociaux des salariés dans ce secteur économique et de les développer davantage. Le secteur est une branche d'économie liée directement à la politique de l'environnement, ce qui lui donne une grande importance voire priorité dans le travail syndical afin de permettre aux salariés du secteur de pouvoir évoluer dans des conditions adaptées à leurs besoins.

L'avenir

Le travail du syndicat consiste à renforcer et à étendre sa présence dans les entreprises.

D'autant plus qu'il est d'une importance capitale de défendre les intérêts des salariés et de les protéger des abus éventuels dans le domaine du droit de travail et au niveau du respect des conventions collectives.

Le but à moyen terme sera d'aboutir à négocier une convention collective sectorielle.

6.1.1. Syndicat Services privés de Nettoyage

Secrétaire central:

Jenal Léon depuis 1999

Liste des mandataires (actuels)

Nom et Prénom	Entreprises	Membre
<i>Comité exécutif de l'OGB•L</i>		
Winter Estelle	Pedus Service	Effective
<i>Comité national de l'OGB•L</i>		
Winter Estelle	Pedus Service	Effective
Hernandez Marie-Jeanne	Pedus Service	Effective
Mennad Dalila	Nettoservice	Effective
Stelmes Gustave	ONET	Suppléant
<i>Département des Employés Privés OGB•L</i>		
Leblond Eric	Pedus Service	Effectif

Liste des membres de la direction syndicale actuelle

Nom et Prénom	Entreprises	Membre
Winter Estelle Hernandez	Pedus Service	Présidente
Marie-Jeanne	Pedus Service	1 ^{re} vice-présidente
Mennad Dalila	Nettoservice	2 ^e vice-présidente
Gohier Aurore	Pedus Service	secrétaire
Bujon Chantal	Avisia	Effective
Duarte Dos Santos		
Ferreira Maria Luisa	Avisia	Effective
Duarte Maria de Lurdes « Cathy »	Avisia	Effective
Marta Moutinho		
Deolinda	Avisia	Effective
Mendes Cabral Judith	Avisia	Effective
Gouarir Mokhtar	Euroclean	Effectif
Zanetti-Schiltz Renée	Express Service	Effective
Daira Yamine	Express Service	Effective
Medjahed Drissi Faiza	ISS	Effective
Gasparrini Mireille	ISS	Effective
Drissi Farida	ISS	Effective
Almeida Chandre		
Filomena	Nettoservice	Effective
Friedmann Odette	ONET	Effective
Ramos Maria	ONET	Effective
Lima Santos		
Rocha Célia	Pedus Lavador	Effective
Leblond Eric	Pedus Service	Effectif
Zimmer Patricia	Pedus Service	Effective
Bchir Samir	Pedus Service	Effectif
Kiffer Guy	Pedus Service	Effectif
Licina-Mavric Enisa	Pedus Service	Effective
Lopes de Sousa Lita	Pedus Service	Effective
Putz Sabine	Pedus Service	Effective
Winter Laurence	Pedus Service	Effective
Tregarot Vellia	Pedus Service	Effective
Belchior Vera Monica	Pedus Service	Suppléante

Données statistiques

Le syndicat compte 1650 membres (décembre 2003) répartis sur 40 entreprises.

Les femmes représentent près de 80% (1.310 membres).

Les employés représentent 3,6% des membres (60 membres).

Journée syndicale

La dernière Journée syndicale a eu lieu le 13 novembre 1999 au Casino Syndical à Bonnevoie. Lors de cette journée, Eduardo Dias a fait ses adieux comme secrétaire du syndicat et a été remplacé dans cette fonction par Léon Jenal.

Evènements et faits marquants (durant la période d'activité)

13 novembre 1999

4^e Journée syndicale statutaire au Casino de Bonnevoie.

14 décembre 1999

Signature de la 1^{re} convention collective du secteur Nettoyage.

5 mai 2000

Formation syndicale pour les délégués OGB•L du secteur Nettoyage au centre de formation de Remich (25 participants).

20 mai 2000

Grande manifestation de protestation OGB•L à Esch dans le cadre de l'application des modalités de la convention collective du secteur Nettoyage.

Juin 2000

Mise en place d'une structure de conseil aux membres des sociétés Pedus et ISS. Les déléguées permanentes de ces deux sociétés sont dorénavant à la disposition des salariés des deux sociétés pour les conseiller dans les bureaux régionaux de Luxembourg, Esch et Ettelbruck.

5 juillet 2000

Réunion avec la Fédération du Nettoyage afin de discuter la mise en application de la convention collective.

14 décembre 2000

Déclaration d'obligation générale de la 1^{re} convention collective de travail.

20 février 2001

Manifestation de protestation du personnel devant le siège d'ISS. L'OGB•L organise cette importante action qui se dirige contre les responsables d'ISS pour des retards de paiement de salaires. Beaucoup de militants OGB•L et les membres de la direction syndicale participent à cette manif.

31 mars 2002

Signature de l'avenant à la convention collective fixant les modalités de la prime de fin d'année. Une prime unique de 200 € a été accordée à tous les salariés du secteur nettoyage.

13 juin 2002

Déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective fixant les modalités de la prime de fin d'année.

25 octobre 2002

Entrevue entre syndicats et fédération en vue d'un renouvellement de la convention collective de travail en 2003.

22 novembre 2002

L'OGB•L interpelle la Fédération du Nettoyage pour intervenir dans un litige entre Pedus et ISS concernant le transfert de contrat du site Auchan.

12 février 2003

Première réunion de négociation entre syndicats et fédération pour le renouvellement de la convention collective de travail.

19 février 2003

Réunion de la direction syndicale avec le président national John Castegnaro.

Contrats collectifs

La politique tarifaire se concentre d'abord à revaloriser le métier des salariés du secteur Nettoyage et d'y introduire des structures de salaires correctes, selon les critères de classification, d'ancienneté et de capacités.

Les aspects principaux de la politique tarifaire sont toujours la réduction du temps de travail, la garantie respectivement l'amélioration du salaire et les conditions de travail en général.

Il est évident que le maintien de l'emploi joue un rôle important dans les négociations de la convention collective.

Relations internationales

Le syndicat «Services privés de Nettoyage» de l'OGB•L est en contact et collabore avec d'autres syndicats dans nos pays voisins.

Au plan européen, l'OGB•L est rattaché à la CES (Confédération européenne des syndicats). Les intérêts du secteur «Nettoyage» sont représentés par l'UNI-Europa.

Il est membre d'UNI-Europa au niveau international.

Dans ce cadre, le secrétaire syndical participe régulièrement aux réunions internationales tout en collaborant activement aux recommandations communes européennes.

Objectifs et programmes

Le syndicat «Services Privés de Nettoyage» a comme objectif de sauvegarder les droits et acquis sociaux des salariés dans ce secteur économique et de les développer davantage. Depuis le début des années 90, le secteur «Nettoyage» est une branche d'économie qui vit une expansion très rapide et exceptionnelle, ce qui lui donne une grande importance voire priorité dans le travail syndical.

Ceci signifie que le syndicat «Services privés de Nettoyage» s'investit à fond pour pouvoir atteindre les objectifs suivants:

- revaloriser l'image de marque,
- promouvoir le professionnalisme,
- améliorer les conditions de salaire et de travail,
- améliorer la sécurité et la protection au lieu de travail,
- réduire le temps de travail,
- introduire une gestion du personnel orientée vers l'avenir en vu de la création de postes de travail supplémentaires,
- étendre la cogestion des salariés,
- renforcer le travail de base dans les entreprises,
- fournir un travail d'information dans les entreprises où l'OGB•L n'est pas encore représenté,
- former des représentants du personnel élus et des militants,
- encourager la formation continue professionnelle,
- fidéliser le personnel,
- rendre le secteur plus attractif,
- créer des perspectives de carrières,
- promouvoir l'intégration sociale et lutter contre les discriminations.

Elections sociales

Lors des dernières élections sociales, le syndicat Nettoyage a présenté des listes dans 11 entreprises avec 128 candidats.

Pour le secteur Nettoyage, 109 candidats (85 %) ont été élus (dont 58 effectifs et 51 suppléants).

L'avenir

Le travail du syndicat consiste à renforcer sa présence dans les entreprises, d'autant plus, qu'il est d'une importance capitale de défendre les intérêts des salariés et de les protéger des abus éventuels dans le domaine du droit de travail et au niveau du respect de la convention collective.

Dans le cadre de la revalorisation de la profession, il faudra davantage intéresser les jeunes à ce métier.

6.12. Syndicat Services publics

Secrétaires centraux:

Nick Clesen jusqu'au 31.12.2001

Tom Jungen à partir du 1.1.2002

Syndicat Services publics

Le syndicat Services publics, fort de ses quelque 2500 membres, constitue au niveau national le syndicat représentatif le plus important pour le secteur public.

Le syndicat Services publics a négocié des conventions collectives pour les ouvriers/ouvrières de l'Etat, pour les ouvriers des communes du Sud et du Nord, ainsi que pour presque toutes les communes rurales et divers syndicats communaux.

Compétences et engagements du syndicat

Le syndicat Services publics est le syndicat pour tous les travailleurs du secteur public et parastatal, indépendamment de leur statut.

Ainsi, le syndicat accueille sans distinction ouvriers, employés ou fonctionnaires des services tant administratifs que techniques. Le syndicat OGB•L Services publics compte parmi ses affiliés des personnes de toutes les professions, employées indifféremment par l'Etat ou les communes. Ne relèvent pas de ce syndicat les fonctionnaires de l'enseignement, représentés par le syndicat Education et Sciences (SEW), ainsi que les fonctionnaires et employés de l'Etat travaillant dans le secteur de la santé, qui sont représentés par le syndicat Santé et Services sociaux.

Les communes du Sud

Dans les 18 communes du Sud, qui emploient au total environ 1.600 personnes, l'OGB•L négocie en tant que premier syndicat, une convention collective cadre qui devrait bientôt être signée et sera valable jusqu'au 31 décembre 2004.

Les services de l'Etat (73 administrations différentes)

L'OGB•L négocie en tant que porte-parole la convention collective pour quelque 2.800 ouvriers de l'Etat. La convention collective, qui dépend beaucoup de l'accord salarial des fonctionnaires a été à l'origine d'un conflit avec le gouvernement précédent, portant principalement sur la valeur du point indiciaire pour les ouvriers de l'Etat ainsi que sur les allocations de pension. Il est à espérer que ce conflit pourra être réglé avec le nouveau gouvernement.

Le syndicat et son organisation

Le syndicat Services publics est dirigé par une équipe de 29 personnes qui représentent les différents secteurs.

Membres de la direction syndicale

a) *les vice-présidents:*

Bernardy Alain, ouvrier à la commune de Sanem

Kleman Chris, fonctionnaire d'Etat (contrôleur aérien)

Schammel Jean-Marie, ouvrier à la commune de Bettembourg

b) *les membres du Comité exécutif du syndicat:*

Anen Marcel, commune de Differdange

Becker Ed., administration des Ponts et Chaussées

Bintner René, SERVIOR

Depienne Roger, commune de Differdange

Peiffer Henri, Syndicat des Eaux du Sud (SES)

Specchio Albert, commune de Differdange

c) *Membres de la direction syndicale:*

Bertholet Guy, commune de Wiltz

Bettel Edmond, commune de Pétange

Birden Jean, ville de Luxembourg

Bossi Henri, commune de Differdange

Fisch Léon, Adm. Communale de Mamer

Kohnen Jean-Paul, commune d'Esch/Alzette

Persico Alain, commune de Sanem

Schroeder Armand, administration des Ponts et Chaussées

Scholzen Guy, administration des Ponts et Chaussées

Schwartz Marcel, commune de Roeser

Siwek Charles, administration des Ponts et Chaussées

Thielen Francis, commune de Wiltz

Thome Jean-Pierre, commune de Kayl

Toussaint Alain, SEBES

Turco-Micelli Ita, Lycée technique de Lallange

Watgen Jean, administration des Ponts et Chaussées

Weber Guy, administration des Ponts et Chaussées

Weigel André, administration des Ponts et Chaussées

Weyland Nico, SERVIOR

Représentations nationales et internationales de notre syndicat

Ed. Biot représente notre syndicat au Comité exécutif de l'OGB•L.

Il est également présent au comité national, ainsi que Jean Birden, Albert Specchio et Ev. Wohlfahrt. Henri Peiffer est membre suppléant.

Au comité exécutif de la FSESP (Fédération des syndicats européens de services publics), l'OGB•L et la CGT Luxembourg sont représentés par Tom Jungen.

Les axes prioritaires du travail du syndicat et de la politique tarifaire

Au cours du dernier mandat, parmi les priorités du syndicat et de la politique tarifaire figuraient, outre l'amélioration constante des conditions de rémunération et des conditions de travail, en particulier la sauvegarde des services publics, la lutte contre les pressions à la libéralisation et à la privatisation des différents employ-

eurs du secteur public, ainsi que la régularisation du statut des quelque 300 ouvriers forestiers (contrat de travail ouvrier de l'Etat).

Journée syndicale

La dernière assemblée syndicale rassemblant environ 150 délégués a eu lieu à Steinsel le 30 novembre 2002. Y participait, aux côtés du secrétaire général Jean-Claude Reding, Mars di Bartolomeo, le député et membre de la commission parlementaire « Fonction Publique » invité en tant qu'intervenant.

Résolution de la Journée syndicale du 30 novembre 2002

Le syndicat Services Publics de l'OGB•L constate

- que les conditions de travail, au niveau de l'Etat et des communes également, deviennent de plus en plus difficiles. Ceci est à imputer au manque criant de personnel, aux méthodes de travail inadéquates et en partie, aux installations techniques et machines obsolètes, phénomène commun à bon nombre d'entreprises et d'administrations;
- que le dialogue social entre les différentes administrations et les représentants du personnel n'est pas pris suffisamment au sérieux. Cette attitude se retrouve en partie dans les ministères et les administrations communales, vis-à-vis des syndicats et en particulier de l'OGB•L;
- que dans diverses administrations de l'Etat et des communes, les droits élémentaires des délégués du personnel sont ignorés et que la législation y relative est souvent galvaudée;
- que le gouvernement octroie toujours à la seule CGFP le droit de négocier les conditions de rémunération et de travail pour le personnel de l'Etat et des communes, ce qui remet en question l'autonomie tarifaire dans de nombreux domaines, notamment dans celui des ouvriers de l'Etat, des ouvriers des communes, dans le cadre de « l'Entente des Hôpitaux », ainsi que du secteur SAS. Ceci vaut également pour les revendications légitimes des employés et fonctionnaires communaux, ainsi que des employés et fonctionnaires de l'Etat affiliés à l'OGB•L;
- que tant au niveau de l'Etat que de nombreuses communes, on assiste à une vague de privatisations, d'externalisations et de libéralisations;
- que le Luxembourg a besoin pour l'avenir d'un service public fort, moderne et efficace afin de rester compétitif sur le plan économique;
- que pour l'heure, les négociations de conventions collectives dans les communes du Sud semblent être dans l'impasse et que la saisine de l'Office national de conciliation semble inévitable;

• qu'apparemment le Conseil du gouvernement avait, il y a plusieurs semaines, ratifié une convention collective pour les ouvriers de l'Etat qui du point de vue syndical, était loin d'aboutir. Les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord sur un seul point: le secrétaire d'Etat du ministère de la Fonction publique devait interroger le Conseil du gouvernement sur la suite des opérations. En d'autres termes, le Conseil du gouvernement devait prendre position quant au catalogue des revendications syndicales.

en conséquence, il demande

- à l'Etat et aux communes de fournir un effort accru en matière de recrutement de personnel, de simplifier les méthodes de travail et les procédures et de les adapter à la nouvelle donne, afin de permettre aux citoyens un accès plus efficace, plus facile et plus moderne aux prestations du service public;
- au gouvernement et au ministère de la Fonction publique de procéder sans tarder à la révision des salaires annoncée de longue date, de faire avancer la réforme administrative et de favoriser le dialogue social;
- au gouvernement et au ministère de la Fonction publique d'enfin accepter la présence d'autres syndicats à la table des négociations portant sur le renouvellement de l'accord salarial et de reconsidérer la domination arbitraire de la CGFP, qui à vrai dire ne représente qu'une petite moitié des salariés concernés par l'accord salarial;
- au gouvernement et aux responsables des communes de mettre un terme sans tarder aux privatisations et aux soustractions dépourvues de logique, injustes et onéreuses à moyen et long terme, d'arrêter des projets à court et moyen terme, et d'annuler la privatisation des prestations publiques déjà acceptée et mise en place;
- au gouvernement et aux responsables des communes de ne pas profiter de la situation économique actuelle quelque peu tendue pour rejeter une véritable amélioration des conditions de travail et de rémunération. Cependant, il ne faut surtout pas surestimer la conjoncture économique et prendre de mauvaises décisions sur le plan politique, qui au pire pourraient entraîner une récession économique tangible, des faillites et une forte hausse du chômage;
- au Gouvernement de résoudre le problème latent du statut des ouvriers forestiers au niveau de l'Etat et des communes et de reconnaître enfin leur statut d'ouvrier de l'Etat;
- au gouvernement de mettre, à l'avenir, à la disposition des communes les moyens financiers nécessaires, afin que celles-ci puissent accomplir durablement leur mission de prestataires de service aux niveaux local et communal dans une optique d'équité sociale;

- *au secrétaire d'Etat de la Fonction publique de revenir à la table des négociations et de collaborer dans un esprit d'ouverture, d'équité et de sincérité, avec les syndicats à la finalisation rapide de la convention collective pour les ouvriers de l'Etat, dans l'intérêt de ces derniers;*
- *au Parlement d'utiliser son pouvoir de contrôle sur le gouvernement et d'exercer une pression afin de procéder enfin aux réformes en souffrance dans le secteur public;*
- *particulièrement aux responsables des différentes communes qui sont concernées par la convention collective des communes du Sud de revoir leur position actuelle, d'abandonner leur attitude obstinée et d'apporter leur collaboration dans une optique de paix sociale, afin d'éviter la saisine de l'Office national de conciliation;*
- *à la direction syndicale nouvellement élue, de soumettre des revendications et des propositions concrètes aux structures de l'OGB•L en exigeant leur prise pour sujet.*

Les élections sociales du 12 novembre 2003

Au cours des élections sociales, le syndicat Services publics a été en mesure de consolider ses excellents résultats de 1998. Si d'une part quelques pertes regrettables sont à déplorer, de nouvelles victoires ont pu être engrangées d'autre part. Depuis novembre 2003, l'OGB•L est à nouveau représenté dans certaines communes, où il ne l'était plus depuis longtemps. Dans d'autres communes, il est représenté pour la première fois.

Dans les communes du Sud, où l'importance de l'OGB•L est incontestable et ce depuis longtemps, il faut souligner que le LCGB, dans les communes de Dudelange, Sanem et Differdange n'est plus représenté et que nous avons malheureusement dû céder un siège à Esch/Alzette à la FGFC et à Pétange, où le LCGB n'était plus présent, 2 sièges. Toutefois, nous avons gagné des sièges supplémentaires à Dudelange, Differdange et Sanem et sommes, pour la première fois depuis longtemps, à nouveau représentés à la délégation de la commune de Monnerich.

Dans les communes rurales et au sein des syndicats, nous disposons de délégués à Diekirch et Remich. Parallèlement, c'est la première fois que nous sommes représentés au SICA de Kehlen. Nous déplorons la perte d'un délégué à la capitale et des sièges au Syndicat intercommunal pour la gestion des déchets (SIDEDEC) de Friedhof.

Pas de changement notable au niveau de l'Etat, même s'il faut souligner que l'OGB•L reste le seul syndicat des délégations de l'armée, des cantines scolaires et des ouvriers de SERVIOR. Pour la première fois, des délégués ont été élus à la Chambre de Travail, au Lycée technique hôtelier Alexis Heck et au Lycée technique Mathias Adam à Pétange.

Depuis novembre 2003, l'OGB•L compte 86 délégués effectifs (3 de plus qu'en 1998) et 69 suppléants (1 de plus qu'en 1998) répartis sur 47 administrations communales, intercommunales et de l'Etat.

Lors des élections des délégués des fonctionnaires du 25 avril 2002, l'OGB•L avait pu faire valoir sa majorité absolue au syndicat intercommunal de transport TICE.

6.13. Syndicat Sidérurgie et Mines

Les membres du syndicat Sidérurgie et Mines travaillent dans l'industrie du fer et de l'acier.

Restructuration de l'industrie luxembourgeoise de l'acier

Depuis des décennies, la sidérurgie luxembourgeoise vit ce qu'on peut appeler «la restructuration permanente et chronique», ceci aussi bien au niveau de ses sites et installations de production qu'au niveau d'une réduction massive de ses effectifs. Durant toutes ces années, la solidarité nationale a contribué à éviter le drame social et a également permis à l'ARBED de se développer de façon à figurer parmi les plus importants groupes sidérurgiques au niveau international.

Au fil de toutes ces années, parfois très difficiles, et grâce au soutien et à l'engagement permanent du personnel de la sidérurgie, s'est construit un modèle exemplaire de concertation sociale permanente et d'excellente qualité entre les syndicats représentatifs de la sidérurgie, l'Etat luxembourgeois et l'ARBED. Ce modèle à caractère tripartite, a permis d'un côté de gérer les années de crise et a permis d'un autre côté de préserver le tissu industriel sidérurgique en l'adaptant et en le modernisant, de sorte à pouvoir satisfaire aux exigences d'une sidérurgie moderne et compétitive.

A partir du mois de février 2001, la sidérurgie luxembourgeoise était confrontée à l'annonce du projet de fusion entre les groupes sidérurgiques ARBED-ACERALIA-USINOR. Cette fusion a conduit à un remaniement important de l'actionnariat du nouveau groupe par rapport à la situation au niveau du groupe ARBED. En effet, le groupe ARBED disposait, au niveau de la composition de son actionnariat, d'une participation de plus ou moins 30% issue de la participation de l'Etat luxembourgeois, ainsi étant de loin le plus grand actionnaire auprès de l'ARBED. La création de NEWCO a conduit à une dilution considérable de la position de l'actionnaire de référence – L'Etat luxembourgeois – au sein du capital de cette nouvelle société et se situe aux environs de 6%.

Par ailleurs, l'institution dite «Tripartite sidérurgique» fait également partie intégrante du modèle luxembourgeois du dialogue social de la sidérurgie. L'ensemble des composantes de ces structures de cogestion, leur maintien voire leur évolution, étaient pour une majeure partie liées au fait que l'influence de l'Etat luxembourgeois en tant qu'actionnaire incontournable, associé au modèle luxembourgeois du dialogue social, faisaient partie intégrante de la culture d'entreprise du groupe ARBED, ceci vu surtout dans un contexte purement national.

Avec la création de NEWCO, cette forme de modèle du dialogue social court le risque de changer fondamentalement, à moins que ne soient fixés, de façon contraignante pour NEWCO, des mécanismes garantissant le

maintien total de ce modèle de dialogue social pour la sidérurgie luxembourgeoise.

Dans ce sens, les délégués de la Journée syndicale du 16 juin 2001 du syndicat Sidérurgie & Mines adressaient les revendications suivantes à l'adresse du gouvernement luxembourgeois ainsi qu'à l'adresse des dirigeants de l'ARBED;

1. le maintien inconditionnel du statut du personnel de la sidérurgie, dit «statut ARBED»;
2. une présence forte des représentants syndicaux au niveau du futur Conseil d'administration de NEWCO;
3. une présence forte de l'Etat luxembourgeois au niveau du futur Conseil d'administration de NEWCO;
4. le maintien des Conseils d'Administration des sociétés luxembourgeoises de l'actuel groupe ARBED, y compris le Conseil d'administration ARBED S.A., avec conservation de leurs compétences en matière d'autonomie de prise de décisions;
5. le maintien d'un nombre approprié d'administrateurs désignés par l'Etat luxembourgeois au sein des différents Conseils d'administration des sociétés luxembourgeoises de l'actuel groupe ARBED;
6. le maintien d'un nombre approprié d'administrateurs au sein du Conseil ARBED S.A., permettant au tiers de représentants des salariés d'être issu aussi bien du personnel de la sidérurgie qu'également des syndicats représentatifs et signataires des conventions collectives de la sidérurgie;
7. le maintien inconditionnel voire l'amélioration de toutes les autres instances du modèle de cogestion actuel, y inclus la plate-forme européenne du dialogue social;
8. la mise en place d'une procédure contraignante vis-à-vis de NEWCO, obligeant cette nouvelle société à la concertation obligatoire et préalable avec les deux autres partenaires «tripartite» c.-à-d. Etat luxembourgeois et syndicats représentatifs, pour toute décision stratégique future touchant au tissu industriel sidérurgique national y compris les effectifs y attachés, avec une obligation de trouver des accords dits «accords tripartites», dans l'esprit du maintien de fonctionnement de cet instrument du modèle du dialogue social actuel dans le secteur de la sidérurgie et ayant fait ses preuves au courant des dernières décennies;
9. la mise en place d'une politique de la part de l'Etat luxembourgeois visant une démarche proactive, garantissant dans le futur une position forte de l'Etat au sein de l'actionnariat de la société NEWCO.

La création d'ARCELOR

Avec la fusion décidée le 19 février 2001 entre l'ARBED, ACERALIA et USINOR, une nouvelle ère

dans la production d'acier sur le marché mondial a pris son cours. Le 28 février 2002, cette nouvelle société, sous le nom ARCELOR, a pris ses fonctions avec son siège à Luxembourg et représente le plus grand producteur mondial dans ce domaine.

La fusion a posé un nouveau défi au mouvement syndical européen, surtout à l'OGB•L en tant que plus grand syndicat luxembourgeois, vu que le siège d'ARCELOR se trouve au Grand-Duché de Luxembourg.

Asbl OGB•L/LCGB

Dans le but d'avoir un instrument efficace au niveau de la défense des droits des salariés auprès d'ARCELOR, les syndicats OGB•L et LCGB ont fondé une association sans but lucratif. Par ailleurs, cette A.s.b.l. devrait nous donner un instrument efficace sur le plan européen.

Les objets principaux de cette A.s.b.l. sont les suivants:

- défense des intérêts des travailleurs de la sidérurgie luxembourgeoise et de toute autre entreprise du groupe ARCELOR du territoire luxembourgeois dans le cadre des dossiers relatifs à la «tripartite sidérurgie»;
- cultiver le dialogue entre les deux syndicats et la Fédération Européenne des Métallurgistes;
- assister, conseiller, soutenir et aider le représentant luxembourgeois des salariés au sein du Conseil d'administration d'ARCELOR.

L'Association se compose d'une Assemblée générale et d'un Conseil d'administration.

L'Assemblée se compose de 25 personnes de l'OGB•L et 25 du LCGB. Le Conseil est constitué de 14 personnes dont 7 de l'OGB•L et 7 du LCGB.

Comité d'entreprise européen ARCELOR

Suite à la création d'ARCELOR, la nécessité de créer un comité d'entreprise européen a été reconnue. Ce comité, où chaque pays où ARCELOR est actif, est représenté,

se constitue d'un côté du groupe patronal et de l'autre côté du groupe salarial,

Actions du syndicat

Le 12 octobre 2000, sous le slogan «La sidérurgie, c'est nous!», l'OGB•L avait mobilisé 1.500 travailleurs de la sidérurgie à participer à une grande manifestation pour soutenir le syndicat au niveau de plusieurs dossiers:

- le rôle de l'Etat au niveau de l'actionnariat ARBED;
- les préretraites du personnel;
- la convention collective des ouvriers et des employés.

Une pétition réalisée durant la période du 18 septembre 2000 au 12 octobre 2000 parmi le personnel occupé auprès de la sidérurgie luxembourgeoise et signée par

3150 salarié(e)s a été remise au gouvernement, à la Chambre des députés ainsi qu'à la direction générale de l'ARBED.

Le 20 novembre 2001, les syndicats OGB•L, LCGB et NGL organisaient une «Journée d'Action Acier», avec comme action principale, une manifestation dans les rues d'Esch-sur-Alzette. Les syndicats descendaient dans la rue pour que le gouvernement luxembourgeois comprenne que les salarié(e)s de la sidérurgie ne peuvent accepter une dégradation des pratiques et surtout qu'ils revendiquent des responsabilités des partenaires sociaux au sein du modèle du dialogue social à caractère tripartite dans le secteur de la sidérurgie!

1. Pour la sauvegarde des sites sidérurgiques;
2. Pour la sauvegarde des autres activités du groupe ARBED au Luxembourg;
3. Pour la sauvegarde de l'emploi;
4. Pour la sauvegarde des modèles de dialogue social et des modèles de cogestion dans la sidérurgie;
5. Pour le maintien du rôle et de la responsabilité de l'Etat dans la sidérurgie luxembourgeoise.

Le 22 octobre 2002 une manifestation a eu lieu devant la Chambre des députés afin de soutenir la pression syndicale sur la réforme de la loi des délégués du personnel. Des pétitions signées par un grand nombre de salariés ont été remises au ministre du Travail, au Premier ministre ainsi qu'à la direction d'ARCELOR.

Contrats collectifs

1999-2000

Le 16 janvier 1999, lors d'une conférence des délégués de l'OGB•L (60 présences sur 84 possibles), les revendications suivantes pour le contrat collectif 1999/2000 ont été arrêtées:

A court terme:

- augmentation générale de 2% par an, dont 1,33% seront intégrés dans le 13^e mois et le reste dans les salaires de base;
- introduction d'un jour férié d'usage pour le lundi de kermesse locale;
- modifications de textes;
- adaptation du contrat collectif suivant la loi sur le «Plan National de l'Emploi»;
- redéfinition de «l'homme de réserve»;
- adaptation de la carrière des artisans;
- adaptation du contrat collectif à la nouvelle structure d'entreprise;
- convention collective sur 2 ans.

A moyen terme:

- éléments de salaire;

- organisation du travail;
- formation continue;
- adaptation de divers textes.

Ces revendications ont été approuvées par vote avec 52 voix contre et 8 abstentions. Deux réunions ont été prévues avec le patronat et ont eu lieu le 28 janvier 1999 et le 2 février 1999.

L'ARBED avait refusé catégoriquement une réduction du temps de travail et a jugé la revendication d'une augmentation annuelle de 2 % exagérée, vu qu'on attendait l'échéance d'une nouvelle tranche de l'indice pour cette année. La réunion du 2 février 1999 a vu un refus de tous les points par l'ARBED.

En date du 8 février 1999, le patronat nous avait soumis les propositions suivantes:

- au 31 mai 1999, augmentation du 13^e mois à 61 %, ce qui mettait à 0 la déduction mensuelle;
- augmentation du 13^e mois à 65 % à partir de l'an 2000;
- prime unique de 24.000.- LUF au 31 mars 1999;
- modification de la grille de salaire des artisans:
 - amélioration du début de carrière,
 - extension de la carrière du 1^{er} artisan et de l'artisan spécialisé,
 - revalorisation de la carrière du chef de colonne;
- reclassement des hommes de réserve dans le groupe salarial 6 à partir du 1.3.1999.

La délégation de négociation était d'avis que ce résultat était acceptable et celui-ci a donc été présenté à la Commission tarifaire des ouvriers lors d'une réunion le 23 février 1999 au Centre sportif de Lallange.

Les délégués présents ont voté avec 39 voix contre, 21 pour et 4 abstentions contre ces propositions. Même résultat chez le LCGB, où le vote était de 29 contre, 5 pour et 1 abstention en faveur d'un refus.

Le 5 mars, l'ARBED a présenté une toute dernière proposition:

- prime unique de 12.000.- LUF;
- augmentation du 13^e mois à 60 % pour la première année;
- augmentation du 13^e mois à 65 % pour la deuxième année ainsi qu'une augmentation linéaire des salaires de 0,75 % à partir du 1.9.2000;
- pour les apprentis, prime unique de 3.000.- Luf, augmentation du 13^e mois de 1,75 % et une augmentation linéaire de 0,75 %.

Une nouvelle fois, les délégués ont été demandés et le vote, après des discussions animées était de 42 voix contre et 25 pour refuser ces propositions.

Ceci nous a ramené à l'Office national de conciliation avec un mandat impératif d'une augmentation linéaire des salaires de 2 % pour 1999, de 2 % pour 2000 et 0,2 % pour les grilles de salaire des artisans.

Lors de la réunion avec le conciliateur, le résultat suivant a été présenté:

1. augmentation du 13^e mois de 45 % à 61 % à partir du 1.8.1999 = 1,33 %
2. adaptation de la carrière des artisans de 0,20 % à partir du 1.8.1999 = 0,20 %
3. augmentation linéaire de 1,00 % à partir du 1.8.1999 = 1,00 %
4. paiement rétroactif de 12.000.- Luf
5. augmentation du 13^e mois de 61 % à 65 % à partir du 1.1.2000 = 0,34 %

Les délégués mandataires ont accepté ce résultat à la majorité lors d'une réunion de la Commission tarifaire du 14 juillet 1999.

2001

La première prise de contact entre les partenaires sociaux au sujet de la convention collective des ouvriers de l'ARBED a eu lieu le 23 janvier 2001.

Les revendications du côté salarial étaient les suivantes:

1. élaboration d'une nouvelle grille de salaires;
2. formation professionnelle continue sur base paritaire;
3. droit à la préretraite (maintien des acquis sociaux);
4. modèle alternatif de retraite partielle anticipée (MARPA);
5. décès du travailleur (attribution d'une indemnité de 3 mois);
6. indemnités de départ au niveau des employés;
7. protection maladie 52 semaines reprise dans la CCT;
8. planification des besoins en personnel (avis des représentants du personnel);
9. cantines dans les usines;
10. installations sanitaires (à mettre au meilleur niveau);
11. fonds social;
12. donneurs de sang (libérés comme les employés);
13. congé social;
14. paiement du 13^e mois à 100 % en 2001;
15. augmentation linéaire de 2 % au 1.1.2002.

D'autres réunions de négociations suivirent le 21 février 2001, le 20 mars 2001 et le 4 avril 2001 dont les résultats n'ont pu donner satisfaction à la délégation de négociation.

Afin de continuer quand même les négociations, le côté salarial, lors de la réunion du 4 avril 2001, a soumis au patronat deux variantes en vue d'une conclusion rapide:

Première variante: contrat sur 2 ans avec paiement du 13^e mois à 100% pour 2001 ainsi qu'une augmentation linéaire de 1,5% à partir du 1.1.2002, tout en respectant les autres revendications ainsi que le maintien de la «prime d'intéressement» jusqu'à la fin du mois de juin 2002. Introduction de la nouvelle grille de salaires à partir de juillet 2002.

Deuxième variante: contrat sur 18 mois, 13^e mois à 100% pour 2001, maintien de la «prime d'intéressement» jusqu'au mois de juin 2002 et introduction de la grille de salaires à partir de juillet 2002 ou en gardant les autres revendications.

La direction de l'ARBED a interrompu la réunion et a demandé un temps de réflexion jusqu'au 23 avril 2001.

Lors de la réunion du 23 avril 2001, le côté salarial, sous la responsabilité de l'OGB•L, a dû constater que l'écart entre nos revendications et les propositions du patronat était apparemment insurmontable.

Les Commissions tarifaires des trois syndicats ont rejeté les résultats insuffisants lors des réunions internes du 2 mai 2001 et ont mandaté la commission de négociation de saisir l'Office national de conciliation de ce litige ainsi que de préparer des actions syndicales pouvant aller jusqu'à la grève générale.

Lors d'une réunion du 25 juin 2001, 2/3 des membres de la Commission tarifaire ont accepté les dernières propositions de la convention collective.

La signature officielle du document a été faite le 12 juillet 2001.

Les points négociés sont résumés sous les titres suivants:

- durée du contrat de 3 ans, du 1.1.2001 au 31.12.2003;
- élaboration d'une nouvelle grille des salaires pour l'ensemble du personnel ouvrier d'ici le 31.12.2002;
- la formation professionnelle deviendra partie intégrante du nouveau système des salaires;
- à partir de l'année 2001, la part du 13^e mois est portée de 65% à 100%;
- au 1^{er} janvier 2002, augmentation des salaires de base de 0,5%;
- à partir du 1.1.2003, augmentation de la masse salariale de 2% afin de permettre le financement de la première étape de la nouvelle grille des salaires;
- mêmes conditions de libération de service pour acte de don de sang que les collègues employés;
- perception du même montant dit «trimestre de faveur» que les employés en cas de décès de l'ouvrier actif;

- mise en place d'un groupe de travail afin d'examiner la faisabilité de l'installation de cantines d'entreprise;
- augmentation des indemnités des apprentis de 2,1% après signature du contrat et de 0,5% à partir du 1.1.2002.

Vu qu'une nouvelle grille des salaires fait partie intégrante de ce contrat, les premières démarches ont été entamées afin de déterminer un consultant.

Cette nouvelle grille sera basée sur le principe d'une dynamique permettant de réelles perspectives de carrière pour l'ouvrier. Elle devra prendre en compte les critères comme la compétence, l'ancienneté de service et les conditions de travail.

Le projet a été lancé sous le slogan *ok = pro* et signifie «*Onse Know-how ass professionnell*» (notre savoir-faire est professionnel).

Malheureusement, suite à des problèmes avec le consultant, le planning de la grille des salaires a été retardé.

Département des employés de la sidérurgie

Les activités ont été principalement centrées sur le débat et les solutions à apporter aux problèmes soulevés par la mise en application de la nouvelle convention collective des employés. En résumé, les conventions collectives des employés sont les suivantes:

- du 1.1.2000 au 31.12.2000: convention conclue pour une durée d'un an;
- du 1.1.2001 au 31.12.2003: convention conclue pour 3 ans avec renouvellement de la grille des traitements.

Ces nouveaux barèmes se répartissent en 15 classes. Chaque ancienne classification correspond à une classe de 1 à 15 et les progressions sont régies par des temps de stage simplifiés d'une moyenne de 2, 3, 5 ou 6 années. La progression en fonction de l'âge se fait par le biais d'annales jusqu'à 30 ans et de biennales par la suite. Sur quatre ans, l'augmentation moyenne se situe aux environs de 6% avec une augmentation minimale de 4%. Les augmentations des employés sont variables suivant l'âge et le groupe de classement. Un nouveau calcul de complément de pension a été également mis en place.

De nombreuses vérifications et calculs pour la mise en application de la nouvelle grille des traitements ont été indispensables pour que chaque employé soit correctement reclassé. Grâce à cela, le passage dans la nouvelle convention collective et l'application des nouveaux barèmes se sont correctement passés. Les membres des différentes divisions du département ont pu vérifier lors des réunions que les mêmes règles étaient appliquées dans chaque secteur.

Elections sociales

Les élections sociales ont eu lieu en novembre 2003. Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGB•L a présenté des candidats pour toutes les élections et a obtenu d'excellents résultats.

Elections des délégations du personnel

L'OGB•L a pu maintenir sa forte position en tant que leader chez les ouvriers. Il a présenté 186 candidats aux élections, dont 46 sont élus comme délégués effectifs et 43 comme délégués suppléants du côté des ouvriers et jeunes travailleurs. Chez les employés, notre syndicat a obtenu 14 délégués effectifs et 14 délégués suppléants.

Elections des délégations divisionnaires

Pour la désignation des délégations divisionnaires, les syndicats concernés et l'ARBED ont su trouver un accord rendant les élections inutiles. Compte tenu des

rapports de force se dessinant des élections des délégations centrales, 38 délégués effectifs et 40 suppléants de l'OGB•L ont été désignés pour les différentes divisions.

Organisation du syndicat

Lors de la dernière période de référence, la direction syndicale a organisé deux journées syndicales statutaires, le 16 juin 2001 et le 28 juin 2003, pour faire un rapport de ses activités.

En décembre 1999, Nando Pasqualoni a démissionné en tant que secrétaire central et a été remplacé par Alain Kinn.

Président:

Nando Pasqualoni

Secrétaire:

Raymond Kapuscinsky

La direction syndicale

Ouvriers	Effectifs	Suppléants
Esch-Belval	Pasqualoni Nando Giacobazzi Roland Marinangeli Ercole Rosseljong Vic Eckel Alain Biasini Jean	Misson Bernard Jacoby Christian Oswald Jean-Pierre Wirtz Alphonse Marx Johnny Agostinelli Carlo
Differdange	Vibi Lucien Kintzelé Emile Dadario Michel Büchler Paul Antonangeli Luigi Bousson Patrick	Bouressam Saïd Ensch Eugène Wagener Romain Ferrai Samuel Hoscheit Gilbert Knebelier Jean-Claude
Esch-Schifflange	Kapuscinsky Raymond Clause René Paoletti Raffaele	Liesenbein Henri Pauly Pierre Weigerding Roland
Dudelange	Andreazza Angelo Altmann Jean-Louis Bizzarri Roland	Houtsch René Collignon David Vibi Sandra
Administration	Fage Jean-Luc Santucci Philippe	Hurt Gilbert Raach Eugène
Rodange	Trentecuisse Jean-Claude Flammang Paul	Costa Christian Schlienger Marc
Dommeldange	Friedrich Marc Masselot Gilles	Marques Afonso Hübschen Jean-Pierre
Employés	Effectifs	Suppléants
Esch-Belval	Di Filippo Robert Poggi Jeannot	Bidinger Fernand Del Toe Daniel
Differdange	Kass John	Kaufmann Marthe

Employés	Effectifs	Suppléants
Esch-Schifflange	Biwer Marcel Jones Carlo	Frery Clarence Serafini Jean-Pierre
Dudelange	Probst Camille	Vinandy Jérôme
Administration	Zanon Angelo	Clees Roland
	Rota Emile	Comte Josiane
	Geyer Sylvain	Simoncelli Luciano
	Hozay Marylène	Klimezyk Jean-Luc
	Clausse Valentin	Kreins Tilly
Rodange	Pirsch Jos	Valente Louis
Dommeldange	Longhino Mario	Colbach Francis

Délégués à la sécurité:

Weber Vic; Bonmariage Yvon; Gherardi Guy; Bizzarri Roland; Forget Claude

Délégués jeunes travailleurs:

Effectif:

Silva Cunha Gil

Suppléant:

Haas Jérôme

Représentants de la commission de surveillance:

Magnani Raymond; Weber Jean-Louis

Représentants au Comité national:

Effectifs:

Kapuscinsky Raymond, Kintzele Emile, Pasqualoni Nando, Valente Louis

Suppléant:

Verlaine Georges

Représentant au Comité exécutif:

Pasqualoni Nando

6.14. Syndicat Transformation sur Métaux et Garages

Affaires internes

Durant la période sous revue, une Journée syndicale a eu lieu en l'occurrence en juin 2003. La clé de répartition pour la composition de la direction syndicale a été adaptée pour la dernière fois à cette occasion.

Clé de répartition pour la composition de la direction syndicale

Entreprise	Délégués	Ouvriers	Employés
Astron Buildings Diekirch	2	2	0
Atelier Kihn Rumelange	1	1	(1 suppléant)
Belaton Sandweiler	1	1	0
Ceodeux Rotarex Lintgen	2	2	0
Ceratizit Mamer	2	2	0
Circuit Foil Wiltz (groupe ARCELOR)	2	2	0
Dometic Hosingen	3	2	1
Duscholux Uebersyren	1	1	(1 suppléant)
ELTH Steinsel	3	3	0
Ewald Giebel Dudelange	2	1	0
Fours Hein Strassen	1	1	0
Galvalange Dudelange (groupe ARCELOR)	2	1	1
Garages	6	4	2
Husky Dudelange	1	1 (+ 1 suppléant)	0
IEE Echternach (groupe ARCELOR)	3	2	1
John Zink Dudelange	1	1 (+ 1 suppléant)	0
Ludec Holzem	1	1	0
Norton Bascharage	1	1	0
Para Press Bettembourg	1	1	0
Paul Wurth Luxembourg (groupe ARCELOR)	2	1	1
Pechiney Eurofoil Dudelange	3	2	1
Rapid Development Echternach	0	0	0
Secalt Luxembourg	1	1	0
Sisto Echternach	1	1 (+ 1 suppléant)	0
Socom Foetz	1	1	0
Soluxtrafer Rodange	1	1	0
TrefilArbed Bettembourg (groupe ARCELOR)	2	1	1
TrefilArbed Bissen (groupe ARCELOR)	1	1	0
UGINE & ALZ Rodange (groupe ARCELOR)	1	1	0
Unitrans Foetz	1	1	0
Valfond Mersch	1	1	0
Alcuilux Clervaux	1	1	0
Moog Hydrolux	1	1	0
Hydro Aluminium Clervaux	1	0	1

Certaines modifications ont été apportées à la composition de la direction syndicale au cours de la période sous revue. Des représentants issus d'autres entreprises y ont été admis par cooptation. La Journée syndicale procédera à une adaptation correspondante en janvier 2005.

Le président Kremer Henri, en poste depuis le 1^{er} janvier 1990, a été confirmé dans ses fonctions par la direction syndicale en juillet 2003. En tant que président, il est également membre du Comité exécutif et du Comité national de l'OGB•L.

En mars 2003, le Comité national confirmait Casa-grande Marco dans ses fonctions de secrétaire tarifaire compétent pour le syndicat Transformation sur métaux et Garages. Il remplace le collègue Frast Jean-Luc.

Wolff Robert succède, à partir de juin 2003, à notre collègue Schaefer Gérard, décédé en mai 2003.

Nommé secrétaire central, Wolff Robert est remplacé au Comité national par Brito Almeida Jorge (Garage Mercedes).

Le vice-président Brouscher Albert qui, suite à la faillite de Euromotor (Autopolis) a perdu son emploi et n'est plus membre de notre syndicat, conserve son mandat jusqu'au congrès de cette année. Il en va de même pour Heirandt Robert, qui part à la retraite. La confirmation des nouveaux vice-présidents interviendra lors de la prochaine Journée syndicale en janvier 2005.

Kremer Henri, également en âge de partir à la retraite, quittera le poste de président. Son successeur deviendra automatiquement membre du comité exécutif ainsi que du comité national de l'OGB•L.

Au terme de la période sous revue, la composition de la direction syndicale était la suivante:

Président:	Henri Kremer	Paul Wurth Luxembourg
Vice-présidents:	Albert Brouscher Robert Heirandt	Garage Euromotor TrefilArbed Bissen
Secrétaire:	Guy Antony	Paul Wurth Luxembourg
Représentants de la Commission de surveillance:	Roger Berend Raymond Magnani	
Secrétaires centraux:	Jean-Luc Frast (jusqu'en mars 2002) Gérard Schaefer († mai 2003) Marco Casagrande (depuis mars 2002) Robert Wolff (depuis juin 2003)	
Comité exécutif:	Tun Da Fonseca Wolfgang Schnarrbach	Astron Buildings Diekirch Dometic Hosingen
Membres:	Adrien Cinarelli Akli Birrou Aloïs Bock Annamaria Pizzoni Antonio Braz Christian Jentges Christophe Arcier Claude Parruccini Daniel Abate Daniel Della Negra Denis Fattebene Denis Salvi Didier Céard Didier Wauthij Dominique Galello Dominique Teitgen Dominique D'Innocenzo Fabrizio Folcarelli Ferdinand Kliska Frédéric Bissen Georg Kessler Georges Pierret Georges Delvaux Gilbert Musseleck Giuliano Morasutti Grégoire Borodkine Guy Chemin Guy Kohnen Ivo Da Conceicao Jacques Delacollette Jacques Locq Jaoul Essid Jean-Daniel Malukow Jean-François Portanguen Jean-Luc Collin Jean-Luc Sculfort Jean-Marie Godard Jeannot Kayl	TrefilArbed Bettembourg John Zink Dudelange Dometic Hosingen Socom Foetz Pechiney Eurofoil Dudelange ProfilArbed Padel Pétange UGINE & ALZ Rodange Cometal Niedercorn Moog Hydrolux Luxembourg John Zink Dudelange Husky Dudelange Galvalange Dudelange TrefilArbed Bettembourg ELTH Steinsel Socom Foetz Atelier Kihn Rumelange ELTH Steinsel Ceodeux Rotarex Lintgen Duscholux Mensdorf Hydro Aluminium Clervaux Rotarex Echternach Secalt Luxembourg Paul Wurth Luxembourg Fours Hein Strassen Atelier Reichert Holzem Garage Mercedes Leudelange Saint Gobain Bascharage Sisto Echternach TrefilArbed Bissen Circuit Foil Wiltz Cerazit Mamer Valfond Mersch Pechiney Eurofoil Dudelange Dometic Hosingen Socom Foetz ELTH Steinsel Astron Buildings Diekirch TrefilArbed Bettembourg

Jean-Pierre Messana
Joël Zanardo
Jorge Almeida Brito
Jos Hoffmann
José Concalves
Kai Windel
Leone Oronzo
Lionel Cittadini
Manuel Mendes
Marcello Giallombardo
Marco Arend
Marian Baluska
Michel Fiore
Nicole Neuen
Nunzio Pisella
Paul Lioni
Pierre Lapi
Rico Pleim
Rita Zitzmann
Thierry Pussé
Udo Scheuer
Uwe Krämer
Victor Becker
Walter Berettini
Xavier Schwarz

Atelier Kihn Rumelange
Cerazit Mamer
Garage Mercedes Luxembourg
Gottscholl Alcuilux Clervaux
Garage Mercedes Luxembourg
IEE Findel
Saint Gobain Bascharage
Unitrans Foetz
Garage Opel Luxembourg
ELTH Steinsel
Pechiney Eurofoil Dudelange
Galvalange Dudelange
Ludec Holzem
Garage Mercedes Leudelange
IEE Findel
Ewald Giebel Dudelange
Para Press Bettembourg
Garage Renault Luxembourg
IEE Echternach
Galvalange Dudelange
Belaton Sandweiler
IEE Echternach
Soluxtrafer Rodange
Husky Dudelange
Ewald Giebel Dudelange

Membres cooptés:

Acacio Da Conceicao
Alain Schons
Aly Wilwerding
Antonio Ortis
Bruno Adang
Christelle Schwartz
Christian Reyter
Domenico Netti
Dominique Zema
Georges Schoumacker
Helmut Pleimling
Ismail Benali
Manuel Ferreira
Marco Polo Da Silva
Michael Müller
Nancy Fettes
Norbert Schmitz
Patrice Kardacz
Paul Nels
Philippe Homburger
Robert Cherchi
Romain Stors
Romain Weis

TrefilArbed Bissen
IEE Findel
Rotarex Echternach
Secalt Luxembourg
John Zink Dudelange
Saint Gobain Bascharage
Pechiney Eurofoil Dudelange
Fours Hein Strassen
Moog Hydrolux
UGINE & ALZ Rodange
IEE Echternach
Ludec Holzem
Valfond Mersch
Ceodeux Rotarex Lintgen
Sisto Echternach
IEE Echternach
Belaton Sandweiler
Galvalange Dudelange
Astron Buildings
John Zink Dudelange
Saint Gobain Bascharage
Duscholux Mendsdorf
Gottscholl Alcuilux Clervaux

Aux niveaux européen et international, notre syndicat est représenté auprès de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) par Marco Casagrande (politique tarifaire) et Robert Wolff (politique industrielle) ainsi qu'auprès de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (IMB).

Notre syndicat a envoyé 15 délégués effectifs et 5 suppléants au dernier congrès de l'OGB•L des 17 et 18 décembre 1999. Par ailleurs, des représentants du syndicat et de son comité ont participé à toutes les manifestations centrales.

Le syndicat Sidérurgie & Mines a remis au comité national un projet de collaboration entre l'OGB•L et le LCGB en vue de créer une a.s.b.l. entre les deux syndicats.

L'a.s.b.l. OGB•L/LCGB Sidérurgie, qui a vu le jour le 24 mai 2002, a pour premier objectif la défense des intérêts des travailleurs de l'industrie sidérurgique luxembourgeoise, ainsi que des travailleurs de toutes les entreprises du groupe ARCELOR représentés par notre syndicat, comme TrefilArbed Bettembourg, TrefilArbed Bissen, Galvalange Dudelange, Circuit Foil Wiltz,

UGINE & ALZ Rodange, IEE Echternach/Findel et Paul Wurth Luxembourg.

Cette association se compose d'une assemblée générale et d'un conseil d'administration. L'assemblée générale comporte 25 membres de l'OGB•L et 25 membres du LCGB. Notre syndicat y est représenté par Henri Kremer, Guy Antony, Jacques Delacollette et René Kauffmann.

Le conseil d'administration se compose de 14 personnes, dont 7 représentants de l'OGB•L et 7 représentants du LCGB. Henri Kremer y représente notre syndicat.

Il le représente également au comité d'entreprise européen d'ARCELOR.

233 membres de notre syndicat ont participé aux séminaires de formation organisés par le département tarifaire de l'OGB•L au centre de formation de la Chambre du Travail, à Remich, en préparation aux élections sociales du 12 novembre 2003.

Conventions collectives et politique tarifaire

Le syndicat Transformation sur métaux et Garages a négocié un total de 64 conventions collectives, dont 34 chez les ouvriers et 19 chez les employés. En fonction de la composition des délégations du personnel dans les entreprises considérées, nous sommes le seul syndicat signataire pour 20 de ces conventions, avons assumé le rôle de porte-parole dans 19 autres cas et celui de co-négociateur et de signataire pour les 25 conventions collectives restantes.

Entreprises	Ouvriers	Syndicats	Employés	Syndicats
Astron Buildings Diekirch	X	OGB•L/LCGB		
Atelier Kihn Rumelange	X	OGB•L	X	OGB•L
Belaton Sandweiler	X	LCGB/OGB•L		
Ceodeux Rotarex Lintgen (**)	X	LCGB/OGB•L		
Ceratizit Mamer	X	OGB•L/FS		
Circuit Foil Wiltz	X	OGB•L/LCGB		
Dometic Hosingen	X	OGB•L/LCGB	X	OGB•L/LCGB
Duscholux Mensdorf	X	OGB•L		
ELTH Steinsel	X	OGB•L	X	OGB•L/LCGB
Ewald Giebel Dudelange	X	LCGB/OGB•L	X	LCGB/OGB•L
Fours Hein Strassen	X	OGB•L		
Galvalange Dudelange	X	OGB•L/LCGB	X	OGB•L/LCGB
Garages ADAL/FEGARLUX	X	OGB•L/LCGB	X	OGB•L/LCGB
Husky Dudelange	X	OGB•L	X	OGB•L
Hydro Aluminium Clervaux	X	LCGB/OGB•L		
IEE Echternach	X	OGB•L	X	OGB•L/Neutre
John Zink Dudelange	X	OGB•L/LCGB	X	OGB•L/LCGB
Ludec Holzern	X	OGB•L	X	OGB•L
Moog Hydrolux	X	LCGB/OGB•L	X	LCGB/OGB•L
Norton Bascharage	X	LCGB/OGB•L	X	OGB•L
Para Press Bettembourg	X	LCGB/OGB•L		
Paul Wurth Luxembourg	X	OGB•L/LCGB	X	LCGB/OGB•L
Pechiney Eurofoil Dudelange	X	OGB•L	X	OGB•L/LCGB
Rapid Development Echternach	X	OGB•L	X	OGB•L
Secalt Luxembourg	X	OGB•L	X	OGB•L
Sisto Echternach	X	LCGB/OGB•L		
Socom Foetz	X	OGB•L		
Soluxtrafer Rodange	X	OGB•L		
Sotrasi	X	OGB•L		
TrefilArbed Bettembourg	X	OGB•L/LCGB	X	LCGB/OGB•L
TrefilArbed Bissen	X	LCGB/OGB•L		
UGINE & ALZ Rodange	X	OGB•L/LCGB	X	LCGB/OGB•L
Unitrans Foetz	X	OGB•L		
Valfond Mersch	X	OGB•L/LCGB	X	OGB•L/LCGB

(**) L'entreprise Ceodeux Rotarex de Lintgen regroupe 13 filiales, pour lesquelles 12 conventions collectives sont négociées pour les ouvriers et 13 pour les employés.

Les conventions du secteur Garages sont des conventions sectorielles. La convention collective «Ouvriers» conclue avec les deux organisations patronales ADAL et FEGARLUX est valable pour l'ensemble des ouvriers du secteur, tandis que la convention «Employés» conclue avec l'ADAL uniquement ne s'applique qu'aux seules entreprises membres de l'ADAL.

Au total, 9.250 travailleuses et travailleurs – dont 6.050 dans l'industrie métallurgique – sont concernés par ces conventions collectives. La convention collective pour les ouvriers du secteur Garages concerne environ 2.500 ouvriers, celle conclue pour les employés s'appliquant à quelque 700 personnes.

La période sous revue se caractérise par une tendance plus ou moins marquée à la suppression d'emplois et aux fusions ou – au mieux – par une stagnation des effectifs dans de nombreuses entreprises. Dans le cadre du développement ou de l'extension de leurs activités, certaines entreprises ont toutefois recruté du personnel nouveau (il s'agit, entre autres, de Husky Dudelange, IEE Echternach et Findel, Pechiney Dudelange).

Etant donné la mauvaise volonté souvent manifestée par le patronat lors des négociations et les visées mondialisantes des grandes multinationales, dont font également partie certaines entreprises de notre secteur, les résultats ont chuté nettement en dessous de la moyenne des années précédentes. Les augmentations annuelles moyennes de la masse salariale (salaires, primes et suppléments) et d'autres éléments salariaux (réduction du temps de travail, congés, congé social, etc.) se situent entre 1,5 et 2 %. On constate que les entreprises veulent prendre leurs distances par rapport aux structures salariales traditionnelles basées sur les années de service et lient de plus en plus primes et salaires aux résultats et aux performances de même qu'à la présence. Pour ce qui est de la réduction du temps de travail, les résultats se concentrent sur les congés supplémentaires ou liés à l'ancienneté. La 6^e semaine de congés payés a été introduite dans certaines entreprises.

La durée des conventions collectives conclues varie de 6 mois à 3 ans en fonction de la situation économique de l'entreprise concernée. On constate que des arguments tels que les coûts liés à l'indexation, le niveau généralement trop élevé des coûts salariaux, la compétitivité internationale, la morosité économique ambiante et des taux d'absentéisme élevés, ont eu un impact négatif sur les négociations.

Les entreprises

1. CERATIZIT Mamer (CERAMETAL)

Le 20 septembre 2002, les sociétés du groupe CERAMETAL et le directeur du groupe autrichien PLANSEE ont signé un accord de fusion de leurs activités dans le domaine du carbure de tungstène.

Cette fusion entre CERAMETAL et PLANSEE TIZIT, une filiale à 100 pour cent de PLANSEE-Holding AG, a donné naissance à un nouveau groupe, CERATIZIT.

La fusion des entreprises luxembourgeoise et autrichienne n'a pas et ne devrait pas entraîner de licenciements.

2. ELECTROLUX/DOMETIC Hosingen

ELECTROLUX a opté en 2001 pour une nouvelle dénomination. La raison sociale de l'entreprise est désormais DOMETIC. Au terme de négociations longues et ardues, l'OGB•L a réussi à conclure une première convention collective pour les quelque 83 employés de DOMETIC.

3. PECHINEY Dudelange

Suite à l'annonce, mi-2003, de la reprise de PECHINEY Dudelange par ALCAN Canada, l'OGB•L a rencontré le ministre de l'Economie, Henri Grethen, pour lui dire sa crainte de voir le site Luxembourg disparaître. Nous avons également trouvé appui auprès du bourgmestre de Dudelange, Mars di Bartolomeo, lui aussi inquiet de cette reprise. Nous ne disposons pas d'informations plus détaillées à la fin de la période sous revue.

4. PAUL WURTH Luxembourg (groupe ARCELOR)

En janvier 2003, les syndicats OGB•L et LCGB sont informés par M. Kinsch, lors d'une réunion administrative d'ARCELOR, du projet de fusion des ateliers PAUL WURTH avec les ateliers MECAN-ARBED Dommeldange. 86 ouvriers et employés sont concernés par cette fusion. 57 ouvriers et employés seront mutés chez MECAN-ARBED Dommeldange. Les 29 ouvriers et employés restants seront transférés à la CDR (cellule de reclassement) d'ARCELOR. Il est en outre envisagé de transférer la production du «gueulard sans cloche» vers Dommeldange; PAUL WURTH garantira cette production pour 5 ans moyennant son ancrage définitif à Luxembourg. Au 31 décembre 2003, terme de la période sous revue, aucun accord n'avait encore été trouvé, le volet social étant le plus ardu à résoudre.

5. TREFILARBED Bettembourg (groupe ARCELOR)

Les syndicats OGB•L et LCGB ont été avertis de la suppression de 151 postes de travail d'ici 2007 à l'occasion d'une réunion d'information organisée en décembre 2003. Cette réduction d'effectifs devrait se faire sans recours aux licenciements. Un groupe de travail a été mis sur pied afin de dégager des solutions en collaboration avec les responsables de TREFILARBED Bettembourg.

6. TREFILARBED Bissen (groupe ARCELOR)

En décembre 2003, les syndicats OGB•L et LCGB sont informés de la suppression de 84 postes de travail d'ici 2006. Ici aussi, un groupe de travail a été constitué afin d'éviter les licenciements et de dégager des solutions.

7. CIRCUIT FOIL Wiltz (groupe ARCELOR)

Cette entreprise est en restructuration depuis des années. S'il a été possible, jusqu'à présent, de parer aux réductions d'effectifs par le biais de contrats collectifs zéro et, en 2002, de mutations de personnel vers le groupe ARCELOR ARES-Rodange, nous craignons toutefois une nouvelle compression de personnel en 2004.

8. EURO-MOTOR/AUTOPOLIS (Garages)

Le rachat d'EURO-MOTOR par le holding belge ALCOPA en 1999 laissait, à l'époque déjà, présager des transformations en profondeur. Dès le départ, l'intention des repreneurs de réduire les effectifs était claire. Les négociations menées durant près de deux ans par l'OGB•L et la représentation du personnel ont abouti à la signature, avec la nouvelle direction, d'un sous-accord à la convention collective sectorielle en vigueur. Cet accord visait à préserver les acquis sociaux et matériels des travailleurs. Ce même accord a en outre permis de garantir les emplois pour trois ans et d'introduire la semaine de 36 heures.

Début 2002, la direction de l'entreprise remettait en question ces acquis.

Près de trois ans après la reprise par ALCOPA et près d'un an après le déménagement sur le site d'AUTOPOLIS, EURO-MOTOR était au bord de la faillite. Seul un plan de restructuration drastique a alors été proposé à l'OGB•L et à la délégation du personnel. Ce plan prévoyait la délocalisation d'une grande partie des activités (outsourcing) et une réduction massive des emplois. La question de la stabilité financière et de la viabilité future de l'entreprise est toutefois restée ouverte et sans réponse malgré le plan de restructuration.

De toute évidence, la responsabilité de cette nouvelle débâcle chez EURO-MOTOR incombait exclusivement à la direction et à ALCOPA, le nouveau propriétaire.

Telle était la situation en décembre 2002, juste avant les congés de fin d'année. Le conseil d'administration d'ALCOPA et la direction d'AUTOPOLIS ont convoqué une assemblée du personnel afin d'informer celui-ci de l'annonce de la faillite d'EURO-MOTOR.

9. ASTRON BUILDINGS Diekirch

Après 2 semaines de négociations ardues, le plan social en vigueur chez ASTRON BUILDINGS, signé début 2003 et valable jusqu'en décembre 2003, était remplacé par un nouvel accord.

Ces négociations ont permis de ramener de 25 à 5 le nombre de licenciements prévus.

10. VALFOND Mersch (Fonderie de Mersch)

La fonderie lutte pour sa survie depuis 1996. Lors de la dernière réunion, les syndicats se sont vu remettre un plan-directeur visant à assurer le maintien en activité de la fonderie. Les commandes et les affaires sont en phase de reprise et la fonderie survit pour l'instant par ses propres moyens. Fin 2003, VALFOND recevait sa quali-

fication ISO-9002. Les responsables de l'entreprise étaient également disposés à reprendre les négociations de convention collective.

11. DUSCHOLUX Mendsdorf

En mai 2002, l'OGB•L était chargé d'élaborer un plan social pour 25 travailleurs. Raisons de cette compression des effectifs: l'interruption de la production de certains produits. Après de très difficiles négociations, un plan social d'une durée de deux ans a été mis sur pied avec l'aide du personnel. Ce plan social prévoyait une réduction du temps de travail, la reprise de certains travailleurs par BELATON (Sandweiler) ainsi que des départs volontaires.

La fermeture, en 2003, d'un atelier en Italie a permis de ramener une partie de la production à Luxembourg. De nouveaux effectifs ont alors été engagés dans le respect des dispositions du plan social (réembauches).

12. MOOG HYDROLUX Luxembourg

Les syndicats OGB•L et LCGB sont informés en mai 2002 de la volonté de l'entreprise de se séparer de 8 travailleurs pour raisons économiques. Une collaboration commune a permis de replacer ces 8 travailleurs dans diverses autres entreprises.

En décembre 2003, les syndicats apprenaient le déménagement de l'entreprise du centre ville (Luxembourg) vers Bettembourg, à proximité de TrefilArbed.

13. SISTO Echternach

En 2003, la société a transféré ses locaux de Mersch vers le zoning industriel d'Echternach.

En raison de ce déménagement, le personnel a renoncé, lors des négociations de convention collective, à une augmentation de salaire pour 2003 et demandé son échelonnement pour 2004. Reconnaisant, le responsable de SISTO a versé dès le 1^{er} janvier 2004 l'entièreté de l'augmentation salariale.

Elections sociales 2003

458 candidates et candidats répartis sur 70 listes OGB•L se sont présentés aux élections sociales dans 50 entreprises du secteur Transformation sur métaux et Garages.

Par rapport à 1998, les résultats de notre syndicat professionnel sont une nouvelle fois en progression, avec 170 mandats effectifs (152 dans l'industrie, 16 pour les garages et 2 représentants des jeunes) contre 69 pour le LCGB, 1 pour la Fédération syndicale et 23 pour les autres listes, majoritairement « neutres ».

Globalement, l'OGB•L a remporté un franc succès et voit sa politique tarifaire dans les entreprises plus que confirmée. Après ces élections, le syndicat Transformation sur métaux et Garages reste le plus important et le plus influent représentant des intérêts des travailleurs du secteur – tant chez les ouvriers que chez les employés. L'OGB•L a obtenu 66% des mandats contre 26% pour le LCGB, les autres organisations syndicales restant insignifiantes.

6.15. Syndicat Transport ACAL

Interna

Passage à l'OGB•L

La Conférence extraordinaire de l'ACAL du 14 janvier 2001 au Centre culturel de Luxembourg-Hollerich décide, avec 158 voix pour et 2 abstentions, de résilier le contrat de coopération de 1958 entre l'ACAL et la FNCTTFEL et de s'affilier, en bloc, à l'OGB•L.

Les négociations entre l'ACAL et l'OGB•L en vue de définir les modalités d'affiliation débutent le 17 janvier 2001. La signature d'un contrat de coopération avec l'OGB•L a lieu en date du 25 juin 2001 dans les nouveaux locaux de l'ACAL 38, route de Longwy à Bertrange qu'elle occupe depuis la fin de janvier 2001.

Le contrat de coopération stipule qu'au sein de l'OGB•L, l'ACAL sera gérée par son même comité de direction et que toutes les structures seront maintenues (sections locales, caisse de décès). Le comité central, de son côté, marque son accord pour préparer de nouveaux statuts syndicaux.

Au cours de l'année 2001, le comité central de l'ACAL adopte de nouveaux statuts syndicaux qui sont conformes aux statuts généraux de l'OGB•L.

Le passage de l'ACAL à l'OGB•L n'a pas affaibli la CGT, dans laquelle sont regroupés l'OGB•L, la FNCTTFEL et la FLTL depuis 1919. Il a, cependant, renforcé l'OGB•L et la nouvelle ACAL.

Journée nationale des Chauffeurs

La première édition de la Journée nationale des Chauffeurs a eu lieu en date du 6 octobre 2001, dans une tente de fête montée sur le parking à côté des bureaux de l'ACAL. En même temps, l'ACAL organise une porte ouverte de ses nouveaux locaux. De nombreux invités d'honneur participent aux festivités, parmi eux le président de l'OGB•L, John Castegnaro, le secrétaire général de l'OGB•L, Jean-Claude Reding, le ministre des Transports Henri Grethen, des représentants de l'Administration des Douanes et Accises, des représentants de la Sécurité Routière, le directeur de la Chambre de Travail, le directeur de la Caisse médico-chirurgicale, des représentants de la Fédération nationale de la Mutualité luxembourgeoise.

D'autres éditions de la Journée nationale des Chauffeurs ont eu lieu les 28 et 29 septembre 2002, avec comme point culminant un concert du chansonnier Georges Moustaki, et le 27 septembre 2003. Les dernières éditions sont organisées au Centre Atert à Bertrange.

Décès du président Guy Ross

Les membres de l'ACAL sont choqués par la nouvelle du décès du président Guy Ross en date du 27 novembre 2001 à la suite d'une attaque cardiaque. Membre depuis plus de 30 ans, Guy Ross assura la présidence de l'ACAL de 1994 à 2001. En avril 2002, le comité central élit Mett Waldbillig (vice-président

jusque-là) comme nouveau président. Roland Mosolf est élu vice-président. Il démissionne en octobre 2003 pour des raisons professionnelles.

Sections locales

Actuellement, les sections locales suivantes fonctionnent au sein de l'ACAL:

1. Luxembourg
2. Esch/Alzette-Pétange-Differdange
3. Dudelange-Bettembourg-Kayl
4. Est
5. Steinfort-Noerdange
6. Mersch-Ettelbruck
7. Wiltz-Troisvierges
8. Frontaliers belges
9. Frontaliers français
10. Frontaliers allemands
11. Frontaliers néerlandais

La création d'une nouvelle section au Danemark est en préparation.

Affiliation internationale

Depuis le 2 octobre 2001, le Syndicat Transport ACAL de l'OGB•L est affilié à l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) et depuis le 26 octobre 2001 il est affilié à l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport).

Avec ses 2 millions de membres, l'ETF est le porte-parole des travailleurs du transport au niveau européen.

L'ITF représente 5 millions de membres et s'adonne beaucoup à la globalisation.

L'OGB•L-ACAL entretient de bonnes relations avec d'autres organisations syndicales en Europe et surtout avec FO-Force Ouvrière (France), CGT (France), CFDT (France), FGTB et UBOT (Belgique), ver.di (Allemagne), FNV (Pays-Bas) et SID (Danemark).

Evolution des membres

L'évolution des membres est très positive:

Octobre 2001	1.317
Décembre 2002	1.912
Mars 2003	2.252

Secrétariat

Le secrétariat se compose comme suit:

Martine Reuter, accueil
Sandra Funck, conseil aux membres

Hubert Hollerich, secrétaire central
Bianca Meloni, secrétaire centrale (jusqu'en octobre 2001)

Conventions collectives

Conducteurs d'autobus privés

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective pour les chauffeurs d'autobus s'avèrent très difficiles. La pierre d'achoppement est toujours la réduction de l'amplitude de 12 à 11 heures et la mise en œuvre de l'accord tripartite de 1998.

Un groupe de travail composé de 4 représentants syndicaux, 4 représentants patronaux du groupement FLEAA, 1 représentant du ministère du Travail et 1 représentant du ministère des Transports est établi en vue d'élaborer une proposition de texte. La dernière réunion de ce groupe de travail a lieu le 8 mars 2001. Les négociations ont échoué. En effet, les employeurs revendiquent une période de référence de 6 mois et sont prêts à rémunérer 11 heures d'amplitude par 6 heures de travail effectif.

Les syndicats s'adressent de nouveau aux ministres compétents et organisent une réunion de protestation à Beringen-Mersch en date du 25 avril 2001.

En date du 26 avril 2001, les chauffeurs d'autobus bloquent, pendant une heure, le quartier de la gare centrale à Luxembourg-Ville. A la suite de cet avertissement, les employeurs font une nouvelle proposition. La période de référence est réduite de 6 mois à 4 mois. Ils sont prêts à rémunérer 11 heures d'amplitude par 7 heures de travail effectif.

Lors d'une réunion des chauffeurs en date du 15 mai 2001 à Helmdange, les syndicats décident d'organiser un référendum parmi leurs membres.

Le résultat du référendum se présente comme suit:

100% des chauffeurs d'autobus de l'OGB•L refusent la proposition patronale
95% des chauffeurs d'autobus du LCGB refusent la proposition patronale
88% des membres OGB•L se prononcent en faveur d'actions syndicales
91% des membres LCGB se prononcent en faveur d'actions syndicales

Au cours du mois d'avril 2002, les employeurs présentent une nouvelle proposition, légèrement améliorée. Cette proposition est refusée catégoriquement par les membres de l'OGB•L-ACAL car elle ne correspond nullement au cahier de revendications commun des syndicats. Malgré des protestations énormes au sein du LCGB, ce dernier décide de signer la proposition patronale.

L'OGB•L-ACAL est forcé de suivre et signe sous protestation. Le résultat se présente comme suit:

- introduction d'une période de référence d'un mois
- réduction de l'amplitude de 12 à 11 heures en moyenne durant la période de référence

- réduction des heures payées de 8 à 7 heures par jour
- augmentation peu significative des salaires de 0,7%
- frais de route de 3 € par jour si l'amplitude atteint 6 heures.

L'OGB•L-ACAL souligne qu'avec cette nouvelle réglementation, les chauffeurs d'autobus doivent travailler 6 jours par semaine pour accomplir leur semaine de 40 heures.

A l'occasion de plusieurs réunions (le 2 mars 2003 à Bertrange, le 10 mai 2003 à Senningen et le 17 mai 2003 à Diekirch) les chauffeurs d'autobus font le bilan de 9 mois d'application de la nouvelle convention collective. L'OGB•L constate un grand mécontentement. La nouvelle convention collective peut être interprétée dans plusieurs sens. Beaucoup d'articles se contredisent.

Lors des élections sociales du 13 novembre 2003, le syndicat LCGB perd sa majorité dans ce secteur.

Conducteur de camions

Au cours du mois de décembre 2001, l'OGB•L organise 5 réunions pour présenter à ses membres le résultat de négociation obtenu avec le «Groupement Transport» de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce.

La pierre d'achoppement dans ce dossier est la définition claire et nette concernant le temps de travail. Les conducteurs de camions exigent que les temps d'attente soient considérés au moins à 50% comme temps de travail. En plus, ils demandent une augmentation de salaire et des frais de route.

Les employeurs marquent leur accord pour augmenter les salaires de 12,39 € seulement et les frais de route de 1,98 € par jour. Ils refusent une discussion concernant la prise en compte des heures d'attente dans le travail effectif.

Les conducteurs décident d'organiser un référendum. Le résultat du mois de février 2002: 83% des 696 participants refusent la proposition patronale. Même résultat auprès du LCGB.

En date du 5 juillet 2002, les syndicats s'adressent à l'Office nationale de conciliation qui n'arrive pas à débloquer la situation. Les employeurs demandent maintenant une réduction de salaire de 9%. Les syndicats qualifient cette manière d'agir comme provocation.

Le 15 novembre 2002, les syndicats signent le protocole de non-accord présenté par le conciliateur. Des actions syndicales sont dès lors possibles à partir de ce jour-là.

16 novembre 2002: réunion de crise à Bertrange. Les conducteurs de camions de l'OGB•L et du LCGB déci-

dent de mener une campagne de sensibilisation laquelle devait débuter dimanche soir, 17 novembre 2002 au Cargo Centre de l'aéroport Findel.

Le 17 novembre 2002, l'OGB•L se retrouve tout seul avec ses militants à l'aéroport. Le LCGB n'a pas daigné s'excuser. La situation escale. L'action de distribution de tracts se tourne en action de grève. L'aéroport est paralysé. Pendant presque 2 jours, les conducteurs de camions refusent de reprendre le travail. Les compagnies aériennes tirent la cloche d'alarme. Ils ont peur de devoir dévier des avions sur des aéroports de la région frontalière puisqu'il n'y a plus de place de stockage. La situation est débloquée par le président de l'OGB•L.

Pendant toute la semaine des actions concentrées ont lieu dans les zones industrielles à Dudelange-Bettembourg, Contern, Rodange, Bascharage et Munsbach.

Le déploiement de policiers n'est aucunement en rapport avec l'envergure des actions de grève. L'arrivée de la Police en hélicoptère et en minibus a pour but d'intimider les grévistes. La prise d'identité des grévistes a comme conséquence que la dernière action à Munsbach est levée.

Le 13 mars 2003, les partenaires sociaux se réunissent et signent une convention collective transitoire avec une durée jusqu'au 29 février 2004. La revendication des employeurs de réduire les salaires de 9 % n'est plus d'actualité. Le résultat de négociation se présente comme suit:

- augmentation des salaires barémiques de 12,39 €,
- augmentation des frais de route de 1,98 € par jour,
- paiement d'une indemnité spéciale de 46,10 € aux chauffeurs bloqués à l'étranger,
- pré-financement des dépenses en relation avec l'exécution du contrat de travail,
- extension du champ d'application de la convention aux transporteurs de meubles et déménageurs ainsi qu'aux entreprises courrier-express,
- financement du passeport et du visa par l'employeur,
- signature d'un accord complémentaire concernant l'application de la directive temps de travail 2002/15/CE.

Lors d'un nouveau référendum, une majorité des membres acceptent ce résultat.

Chauffeurs de taxis

La convention collective signée en date du 10 mai 2001 par la Fédération des patrons-loueurs de taxis et d'ambulances et les organisations syndicales a une durée de 3 ans et met l'accent sur les points suivants:

- augmentation du taux de participation aux recettes réalisées de 33% à 36% ce qui correspond à une augmentation de 9%.
- 1 jour de congé supplémentaire pour les chauffeurs justifiant une ancienneté de 5 ans.

- 2 jours de congé supplémentaires pour les chauffeurs justifiant une ancienneté de 10 ans.

- fiche de salaire plus transparente. L'employeur est obligé de remettre aux chauffeurs une copie du relevé imprimé de l'ordinateur de bord.

Transport combiné rail-route

Après des problèmes de démarrage, les négociations pour une première convention collective débutent chez CLB, filiale des CFL, en date du 26 octobre 2001.

En mars 2002 et en mai 2003, l'OGB•L doit intervenir auprès de l'Office national de conciliation alors que la direction refuse le dialogue.

Affaires et scandales

Grève auprès de Georges Carbon s. à r. l.

En date du 11 avril 2001, les conducteurs de poids-lourds de la société Georges Carbon s. à r. l. de Schiff-lange refusent solidairement le travail et s'opposent, pendant 6 heures, à ce que leur patron quitte le bâtiment administratif. Ils attendent toujours leur salaire du mois de mars 2001. Depuis des mois, les salaires sont payés d'une manière très irrégulière. L'Inspection du Travail, contactée par l'OGB•L-ACAL, n'a pas daigné entreprendre les démarches nécessaires. La police arrive sur place. Finalement, le président de l'OGB•L John Castegnaro, qui se déplace sur les lieux au cours de la nuit, peut calmer les esprits. La société est mise en faillite et les chauffeurs touchent les montants forfaitaires prévus par la loi.

Confiscation des camions chez TMB R'Lines

Considérant que les salaires du mois de mars 2001 ne sont toujours pas payés, les chauffeurs de camions de la société TMB R'Lines de Windhof décident, en date du 17 avril 2001, de faire grève.

Les retards de paiement des salaires sont fréquents. Le président de l'OGB•L John Castegnaro se rend sur place pour débloquer la situation. Les salaires échus sont payés.

Même scénario en novembre 2001. Les salaires pour le mois d'octobre 2001 ne sont toujours pas réglés. Les chauffeurs décident de confisquer les camions et de les garer sur le parking à côté des bureaux de l'ACAL. Ils veulent augmenter la pression sur l'employeur. En janvier 2002, l'entreprise dépose le bilan.

Transports Fixemer: avant-goût Kralowetz

Dans le cadre d'une descente de police au siège de la société Transports Fixemer à Perl-Borg (Sarrelouis), en octobre 2001, les 3 gérants sont arrêtés. La police confisque du matériel informatique ainsi que des dossiers. Le Parquet allemand accuse la direction de fraude fiscale et l'emploi illégal de main d'œuvre non-communautaire.

Le groupe occupe environ 5.000 salariés dans ses filiales en Allemagne, Albanie, Bulgarie, République Tchèque, Georgie, Azerbaïdjan, Russie, Lituanie, Biélorussie, Pologne, Roumanie et Luxembourg. La filiale luxembourgeoise n'est pas concernée par la descente de police. Le 25 octobre 2001, la maison-mère en Allemagne dépose le bilan.

Accident matières dangereuses – Formation exigée

Après le grave accident d'un camion transportant des matières dangereuses, le 27 septembre 2001 à Pont-pierre, l'OGB•L exige une formation initiale et continue obligatoire pour les chauffeurs professionnels. Le camion perd sa charge dangereuse. L'évacuation de la localité de Mondercange est préparée. Dû à la bonne réaction du chauffeur, une catastrophe est évitée.

Spédition A & B: Patron en prison

Pendant trois mois, les cinq chauffeurs de camions de la société A & B ne touchent plus de salaire. En mars 2002, les camions disparaissent. L'OGB•L-ACAL intervient auprès du Parquet et auprès de l'Inspection du Travail. Sans délai, la société est mise en faillite d'office. L'OGB•L apprend que le patron, Aldo Maffia, se trouve en prison à Liège depuis début mars 2002. Il est accusé de faux en écriture et de blanchiment d'argent.

All-In Transporte: Chauffeurs sans salaire

Les 10 conducteurs de camions de la société All-In Transporte de Wasserbillig attendent toujours leurs salaires des mois de septembre 2002, octobre 2002 et novembre 2002. L'OGB•L-ACAL intervient auprès de l'Administration des Douanes et Accises, auprès de l'Inspection du Travail et auprès du Parquet du Tribunal. En décembre 2002, la société est mise en faillite par le Procureur. Le Parquet en Allemagne mène une enquête contre le patron. Il est accusé d'escroquerie.

Accidents autocars 2003 – respecter les normes minimales!

L'année 2003 est marquée par de graves accidents d'autocars. Rien que les accidents du 8 mai 2003 en Hongrie et du 16 mai 2003 à Lyon en France font 61 morts et 95 blessés. Dans un communiqué de presse du 18 mai 2003, l'OGB•L-ACAL lance un appel aux employeurs de respecter les normes minimales de sécurité.

DH Logistics: Grève

D'une manière spontanée, les 12 conducteurs de camions occupés auprès de la société DH Logistics établie au début à Strassen, puis à Leithum, et à Marnach décident de faire grève en date du 14 octobre 2003. Ils confisquent les camions et les garent sur le parking à côté des bureaux de l'ACAL à Bertrange. Les raisons de la grogne des chauffeurs: aucun des chauffeurs n'est affilié à la sécurité sociale, les salaires ne sont payés que très irrégulièrement, les véhicules ne sont pas assurés et ne sont pas pourvus d'un certificat valable du contrôle technique. Déjà en juillet 2003, l'OGB•L-ACAL est intervenu auprès du Centre Commun de la

Sécurité Sociale, sans que l'administration ne donne des suites à la plainte. En date du 16 octobre 2003, l'OGB•L remet les clés des camions au Parquet du Tribunal. Secrètement, les véhicules sont enlevés du parking à Bertrange dans la nuit du 18 au 19 octobre 2003. L'autorisation de commerce ainsi que la licence de transport sont retirées. La société est mise en faillite. La situation s'aggrave en novembre 2003 lorsque les chauffeurs constatent que les camions enlevés circulent dans le nord du pays. Ils décident de bloquer les camions jusqu'à l'arrivée de la police. Dû à la médiation du président de l'ACAL, Mett Waldbillig, une intensification du conflit est évitée.

Affaire Kralowetz

Sur Initiative du Parquet de Munich, une descente de police a lieu le 22 janvier 2002 simultanément dans 8 pays européens et dans toutes les filiales du Groupe Kralowetz. Le siège de l'entreprise à Esch-sur-Alzette est également concerné.

Les autorités judiciaires accusent Karl Kralowetz des points suivants:

- activités dans le cadre d'une bande criminelle,
- occupation illégale de mains d'œuvre non-communautaire,
- faux en écriture,
- fraude fiscale,
- fraude au niveau de la sécurité sociale,
- non-respect des temps de conduite et de repos.

L'empire s'écroule comme un château de cartes.

Catastrophe humanitaire

Environ 200 chauffeurs se rendent, en camion, le 24 janvier 2002 au Luxembourg. Les camions sont garés au Park & Ride Howald. En se rendant au Luxembourg, ils espèrent pouvoir récupérer au moins une partie des salaires échus. Provisoirement, l'OGB•L-ACAL organise le ravitaillement. Les chauffeurs sont tous d'origine tchèque, slovaque, bulgare, hongroise et ex-yougoslave. Dans un communiqué de presse du 25 janvier 2002, l'OGB•L parle d'une catastrophe humanitaire. L'OGB•L obtient l'aide de la Croix-Rouge, de la Caritas, de la Chambre de Travail et de la Commune d'Esch-sur-Alzette, où les conducteurs ont la possibilité de loger et d'avoir des repas chauds. Dans l'après-midi du 25 janvier 2003, Karl Kralowetz est arrêté à Esch-sur-Alzette est mis en détention préventive.

Au courant depuis des années

Des journalistes de toute l'Europe se rendent au Luxembourg. Lors d'une conférence de presse du 25 janvier 2002, le président de l'OGB•L souligne que, depuis des années, les autorités luxembourgeoises sont au courant du système Kralowetz.

A l'occasion d'une deuxième conférence de presse, en date du 28 janvier 2002, John Castegnaro explique qu'il s'agit d'un problème européen qui doit être analysé et résolu au niveau européen. Le scandale est discuté dans la Chambre des députés et dans le Parlement européen.

Rapatriement

Sur initiative du ministère de la Famille, les conducteurs de camions sont rapatriés, en avion, dans leurs pays de résidence au cours de la soirée du 1^{er} février 2002.

La Chambre des députés décide de mettre en place une commission spéciale. Cette commission analyse l'affaire sans entreprendre les mesures et conclusions nécessaires au niveau législatif.

En date du 8 février 2002, le Tribunal de Commerce prononce la faillite des sociétés Soteco et UCL faisant partie du groupe Kralowetz. Les deux sociétés redonnent la somme de 720.000 € à titre d'arriérés de TVA à l'Etat luxembourgeois.

Kralowetz condamné

En date du 18 avril 2002, Karl Kralowetz est condamné, au Luxembourg, à 7 mois de prison ferme et au paiement d'une amende de 9.000 €. Plus tard, il est extradé en Allemagne.

A Munich, Karl Kralowetz est condamné, le 13 juin 2003, à une peine d'emprisonnement de 3 ans et 8 mois. La justice le rend coupable d'avoir embauché, au total, 3.400 chauffeurs d'une manière illégale.

Mi-décembre 2003, Kralowetz est extradé en Autriche où il attend son procès. Juste avant Noël 2003, il est libéré après avoir payé une caution de 900.000 €. Néanmoins, il n'est pas autorisé à quitter l'Autriche.

Politique des niches

Le scandale Kralowetz montre, d'une manière exemplaire, le fonctionnement de l'esclavagisme et de l'exploitation modernes. Pendant longtemps, l'affaire fait l'objet de commentaires dans la presse. La bonne réputation du Grand-Duché est mise en cause. Malgré tout, les responsables politiques ne sont pas capables de tirer les conclusions adéquates.

L'OGB•L profite de l'affaire Kralowetz pour mettre en cause l'ensemble de la politique des niches du Luxembourg. Le prochain dossier qui est abordé est le pavillon maritime luxembourgeois.

Délocalisation d'entreprises

Le nombre des sociétés «boîtes aux lettres» ne diminue pas. Pour cette raison, une délégation composée de représentants de l'OGB•L, FO-Force ouvrière (France) et SID (Danemark) est reçue par le Ministre des Transports en novembre 2001. Le problème de la délocalisation d'entreprises de transport vers le Luxembourg est discuté. Le Ministre Henri Grethen promet de suivre de plus près l'évolution et de retirer, en cas de non-respect de la législation, la

licence de transport. En même temps, il promet d'analyser dans quelle mesure le droit d'établissement pourra être rendu plus efficace.

L'implantation davantage de sociétés «boîtes aux lettres» ne facilite sûrement pas le travail syndical. Un nombre croissant de délégués et de militants n'habitent plus le Grand-Duché ou la région frontalière, mais sont domiciliés dans des régions beaucoup plus éloignées, comme le Sud de la France, le Nord de l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas. Cela implique que l'OGB•L-ACAL est obligé d'organiser des réunions avec ses membres dans ces régions éloignées.

Double imposition

La délocalisation d'entreprises de transport vers le Luxembourg implique la réaction des administrations des contributions étrangères. Depuis des années, l'administration allemande demande que les chauffeurs résidant en Allemagne et occupés auprès des entreprises de transport luxembourgeoises payent également leur impôt en Allemagne. Considérant que le système d'imposition luxembourgeois se fait à la source, les collègues allemands sont confrontés à un problème de double imposition.

Ensemble avec la confédération allemande DGB, l'OGB•L a cherché des solutions. Le syndicat collabore, dans ce dossier, avec la Fédération patronale luxembourgeoise et avec l'Administration des Contributions luxembourgeoise.

En date du 18 juillet 2003 a lieu, à la centrale syndicale à Esch-sur-Alzette, une réunion avec Karl Diller, Secrétaire d'Etat au ministère des Finances en Allemagne.

Selon Monsieur Diller, un protocole complémentaire à l'accord de 1958 devrait clarifier définitivement l'affaire.

Introduction du permis à points

En 2002, la Chambre des députés adopte la loi concernant l'introduction du permis de conduire à points. Depuis le début des discussions, l'OGB•L-ACAL a annoncé ses réserves quant à ce projet de loi. Il a qualifié le permis à point comme étant une mesure purement répressive qui pourrait avoir des conséquences néfastes pour les chauffeurs professionnels. Dans le pire des cas, le chauffeur risque de perdre son emploi, alors que c'est l'employeur qui est en premier lieu responsable pour l'entretien du véhicule. Certaines infractions au Code de la Route sont dues au stress permanent et aux mauvaises conditions de travail.

Une version légèrement modifiée prévoit, finalement, non pas seulement la punition du chauffeur mais également de l'employeur.

Transport en commun

Dans toutes les discussions ayant trait au transport en commun, l'OGB•L met l'accent sur les conditions sociales des chauffeurs d'autobus. L'OGB•L représente environ 350 chauffeurs d'autobus, privés et TICE

confondus, et est, sans doute, le syndicat le plus puissant auprès des chauffeurs d'autobus.

Non à la libéralisation!

Dans un communiqué de presse commun du 20 février 2001, l'OGB•L-ACAL et OGB•L-Section TICE se prononcent contre les mesures de libéralisation de Bruxelles. La Commission européenne veut soumettre à un appel d'offre européen les lignes d'autobus subventionnées. Cela signifie que les groupes multinationaux peuvent gagner davantage de parts de marchés. Le système luxembourgeois serait en danger. Une proposition de directive y relative ne prévoit pas de mesures sociales en cas de reprise d'une société par telle autre. Par les mesures de libéralisation, la Commission Européenne entend rentabiliser les transports en commun. L'OGB•L soutiendra une éventuelle campagne lancée par l'ETF.

Mobilité.lu: Participation syndicale exigée

Le projet de loi du ministre des Transports, déposé en date du 25 avril 2003 ne trouve pas l'accord de l'OGB•L. Bien que l'OGB•L soutient l'idée fondamentale de promouvoir le transport en commun, il n'approuve pas la manière d'agir du ministre des Transports. Dans les nouvelles structures à créer, les syndicats seront exclus.

Solidarité

Journée internationale d'Action dans le transport routier

En tant que membre de l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) et de l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport), l'OGB•L-ACAL participe le 15 octobre 2001, le 15 octobre 2002 et le 12 octobre 2003 à la Journée internationale d'Action dans le transport routier organisée par l'ITF. Cette journée d'action est placée sous le thème « La fatigue tue! ».

En 2001 et 2002 sont organisés des barrages filtrant aux frontières de Dudelange et de Wasserbillig. Les actions sont organisées en commun avec les organisations syndicales FO-Force ouvrière et CGT (France) et DGB et ver.di (Allemagne). En 2003, FO-Force ouvrière et OGB•L-ACAL organisent une action « escargot » sur le tronçon d'autoroute menant de Dudelange à Thionville.

Les syndicats européens exigent:

- le respect des temps de conduite et des temps de repos
- le maintien de l'interdiction de conduire les week-ends
- une amélioration sensible des conditions sociales dans le secteur du transport routier
- une réduction du temps de travail sans perte de salaire
- une lutte plus efficace contre le dumping social au niveau européen

Euro-Manif à Bruxelles: L'Europe c'est nous!

Une équipe de l'OGB•L-ACAL se déplace, en date du 13 décembre 2001, en autocars à Bruxelles pour participer à la manifestation de la CES (Confédération Européenne des Syndicats). Les organisateurs comptent plus de 100.000 manifestants qui revendiquent:

- une Europe sociale et solidaire
- une sérieuse participation des salariés aux processus de décision
- une Europe démocratique
- une Europe du plein emploi

Manifestations du 1^{er} Mai

L'OGB•L-ACAL mobilise chaque année pour les manifestations du 1^{er} mai qui ont lieu, en 2001 à Grevenmacher, en 2002 à Thionville, en 2003 à Dudelange et en 2004 à Schifflange.

Depuis 2003 l'OGB•L-ACAL s'y rend en autocars.

Formation syndicale

A côté des cours de formation organisés par l'institut syndical IFES (Institut de Formation Economique et Sociale) ou par l'EST (Ecole Supérieure du Travail), les membres ont la possibilité de participer aux cours de formation spécifiques pour travailleurs du transport organisés par l'OGB•L-ACAL.

Des cours spécifiques sont organisés le 22 novembre 2001, le 29 novembre 2001, le 9 novembre 2002 et le 16 novembre 2002 au centre de formation de la Chambre de Travail à Remich.

L'organisation se fait en étroite collaboration avec l'Administration des Douanes et Accises qui explique aux participants la réglementation européenne concernant les heures de repos. Autre sujet de formation: le fonctionnement des délégations du personnel.

Elections sociales 2003

OGB•L reste le numéro 1 dans le transport routier

Lors des élections pour la désignation des délégations du personnel du 12 novembre dernier, l'OGB•L maintient sa position de « dirigeant ».

Dans le secteur du *transport professionnel de marchandises par route*, l'OGB•L obtient 71 % de tous les mandats à attribuer – contre 5 % pour le LCGB – et reste le numéro 1. Dans plusieurs entreprises, l'OGB•L obtient l'ensemble des mandats: DHL/Van Gend & Loos (3), Elsen Transports (6), Transports Heiderscheid (5), Groupe Hein (7), Transports Helminger (2), Kurt Beier (1), L.I.F.T. II (4), Lentz Logistics (5), Offergeld Logistic (4), Pesa Transporte (3), Rudolph Cargo (2), Savam Lux/Norbert Dentressangle (5), Speralux (7), TSG (5), TNT Express (2), Transports Louis Kiefer/Hessers (3), Transports Weis (6), Transports Arthur Welter (6), Winlux (1) et Zurel Cargo (4), Trasolux (3), Thiel Logistik (3).

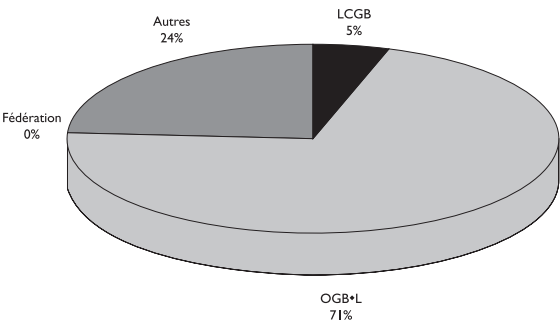
Dans le secteur des entreprises *d'autobus privées*, l'OGB•L peut améliorer sensiblement sa position. Après d'une des entreprises dominantes sur le marché,

c'est-à-dire Voyages Emile Weber, l'OGB•L obtient 4 sièges, le LCGB – avant en majorité – n'en obtient que 2. L'OGB•L obtient tous les mandats auprès de Voyages Demy Cars (5) et Voyages Wagener (2). Le LCGB perd sa majorité dans le secteur des entreprises d'autobus privées.

Dans le secteur du *transport combiné rail-route* et dans le secteur des **taxis**, l'OGB•L obtient tous les mandats, c'est-à-dire 2 mandats auprès de la filiale des chemins de fer Container Logistics Bettembourg et les 4 mandats auprès des entreprises de taxis Colux et Benelux Taxis.

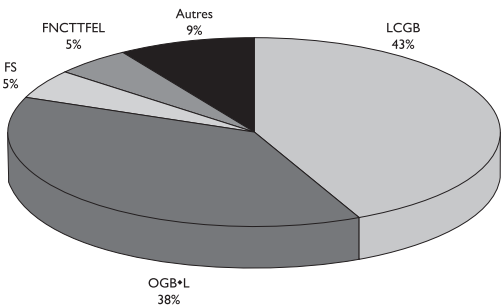
Transport de marchandises par route (camion)

	Ouvriers	Employés privés
OGB•L	87	10
LCGB	6	7
Fédération syndicale	0	0
Autres (Neutres)	29	4
Total	122	21



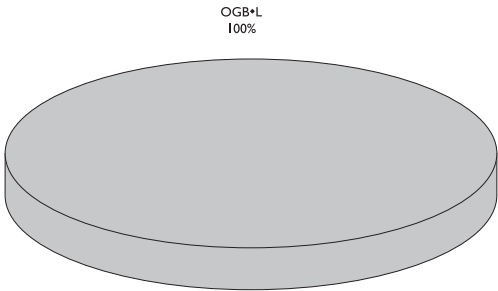
Transport de personnes par route (autobus)

	Ouvriers
OGB•L	14
LCGB	16
Fédération syndicale	2
Autres (Neutres)	5
Total	37



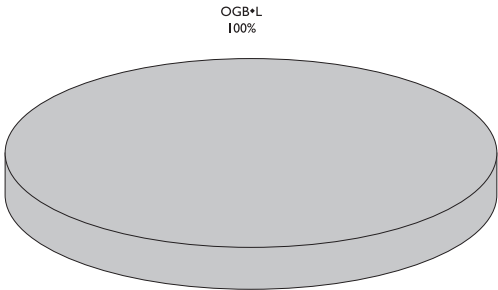
Transport de personnes (taxis)

	Ouvriers
OGB•L	4
LCGB	0
Fédération syndicale	0
Autres (Neutres)	0
Total	4



Transport combiné rail-route (CLB)

	Ouvriers	Employés privés
OGB•L	1	1
LCGB	0	0
Fédération syndicale	0	0
Autres (Neutres)	0	0
Total	1	1



Revendications des conducteurs professionnels

Mémoire OGB•L-ACAL

Le transport routier est en évolution permanente. Les chiffres publiés par le STATEC et EUROSTAT montrent que davantage de fret est transporté par la route.

Beaucoup de gens ont une image négative du transport routier. Il est qualifié de bruyant et polluant. Davantage d'automobilistes sont d'avis que les poids-lourd sont un danger qui met en cause non pas seulement la sécurité et la santé des conducteurs professionnels, mais également celle des autres usagers de la route.

Cette crainte est justifiée. Très souvent, les conditions de travail dans ce secteur sont à la base d'accidents de la circulation. Comme suite à la stratégie économique «Just in time», les chauffeurs reçoivent de plus en plus des programmes de travail surchargés. Ils sont poussés aux limites

de leurs capacités physiques et psychiques. S'y ajoutent de nombreux problèmes en ce qui concerne le droit de travail.

L'ÖGB•L-ACAL veut améliorer les conditions de travail des conducteurs de camions, d'autobus et de taxis et veut sauvegarder la paix sociale dans le secteur du transport routier, un service qui est une nécessité incontournable pour le fonctionnement de notre économie et pour les consommateurs. Pour que ce service puisse être rendu à la satisfaction de tout le monde, il faut que certains critères soient respectés.

Au niveau européen, l'ÖGB•L-ACAL exige:

- la mise en œuvre immédiate de la directive « temps de travail » en vue d'harmoniser les conditions de travail au sein de l'Union européenne. Pour garantir la sécurité routière, il faut que cette directive « temps de travail » s'applique à la fois aux conducteurs salariés et aux conducteurs indépendants (artisans);
- des contrôles plus efficaces dans le cadre de « Eurocontrôle Route » et l'immobilisation immédiate du véhicule en cas d'infraction à la réglementation européenne et AETR en matière de durée de conduite et de repos et en cas de surcharge;
- une lutte plus efficace contre les entreprises appliquant un dumping social en embauchant des conducteurs de pays tiers sous des conditions salariales et de travail plus que misérables;
- une analyse profonde au sujet de la délocalisation d'entreprises de transport vers des pays plus avantageux du point de vue fiscal et social;
- une révision du Règlement 3820/85 sur les temps de conduite et de repos et une harmonisation concernant l'interprétation de ce règlement;
- une formation professionnelle initiale et continue des conducteurs pour revaloriser la profession et pour améliorer la sécurité routière;
- le maintien de l'interdiction de conduire pour poids lourds les dimanches et jours fériés dans les pays où une telle réglementation existe et l'extension de cette réglementation aux Etats membres où une telle réglementation fait actuellement encore défaut;
- L'annulation du projet de directive par lequel le transport en commun ferait l'objet d'une offre publique. Par cette politique de libéralisation, des emplois stables et la situation sociale des travailleurs seront mis en cause. Les gagnants de cette politique de privatisation et de libéralisation sont quelques entreprises multinationales et non pas les entreprises nationales ou locales.

Au niveau national, l'ÖGB•L-ACAL:

- s'exprime catégoriquement contre l'introduction du permis à points. Au lieu d'avoir recours à des moyens répressifs pour améliorer la sécurité sur les routes, l'ÖGB•L-ACAL est d'avis qu'il faudrait mettre l'accent sur la prévention et la formation.

- demande de baisser l'âge de la pension à 55 ans pour tous les conducteurs professionnels pouvant justifier d'au moins vingt ans d'ancienneté dans la profession. Cette mesure aura un impact positif sur la sécurité et la santé au travail.
- exige enfin une révision et une publication cohérente des textes du Code de la route.
- demande un renforcement du personnel de l'Inspection du Travail et des Mines de même que de l'Administration des Douanes et Accises afin que les contrôles dans les entreprises et sur les routes puissent être réalisés d'une manière plus efficace.
- demande une extension des compétences de l'Administration des Douanes et Accises pour que, lors d'un contrôle routier, les agents puissent contrôler également tous les points prévus par le Code de la Route.
- exige une révision de la législation sur les délégations du personnel afin que les textes légaux soient adaptés à la situation spécifique des délégués du personnel dans le domaine du transport routier.
- revendique une révision de la loi d'établissement pour éviter que davantage d'entreprises de transport étrangères puissent s'installer au Grand-Duché sous forme de « boîte aux lettres » et profiter, ainsi, des avantages fiscaux et sociaux.
- critique le fait que les derniers cours de formation pour les conducteurs professionnels ont été organisés en 1992 et demande que ces cours soient de nouveau organisés, dans les meilleurs délais, par les autorités compétentes.
- exige la mise en œuvre immédiate de l'accord tripartite de 1998 lequel prévoit la réduction de l'amplitude de 12 à 11 heures des chauffeurs d'autobus.

Pour souligner sa détermination et sa résolution, l'ÖGB•L-ACAL participera, en tant que syndicat membre de l'ETF (European Transport Workers' Federation) à la prochaine journée internationale d'action dans le secteur du transport routier en date du 15 octobre 2001, organisée par l'ITF (International Transport Workers' Federation).

Ensemble avec les syndicats français et allemands, l'ÖGB•L-ACAL installera des barrages, de 6 à 9h30, sur les autoroutes aux frontières Dudelange-France et Wasserbillig-Allemagne.

6.16. Syndicat Aviation civile

L'aéroport de Luxembourg le «Findel» est le lieu de travail pour environ 6.000 salariés, dont 3.700 auprès des compagnies aériennes Luxair et Cargolux et auprès d'autres compagnies aériennes plus petites. Les autres postes de travail se répartissent sur les branches d'activité suivantes: logistique, «handling», transport de marchandises par route, entreprises de taxis, entreprises d'autobus et d'autocars, agences de voyage, hôtellerie, gastronomie et commerce.

Au cours des dernières années, l'OGB•L s'est investi pour le maintien des postes de travail et pour la modernisation de l'aéroport et ceci notamment après que la discussion pour réduire l'aéroport à la taille d'un «City Airport» a été lancée. Ces réflexions dangereuses auraient eu des conséquences néfastes sur l'emploi et sur la situation économique du Luxembourg. Depuis toujours, l'OGB•L a considéré l'aéroport comme étant un pilier important de notre économie nationale.

Les secrétaires suivants ont été responsables pour le secteur de l'aviation civile:

Eugène Bausch (jusqu'en mars 1999)

Alex Teotonio (de mars 1999 jusqu'en février 2001)

Bianca Meloni (de février 2001 jusqu'octobre 2001)

Hubert Hollerich (depuis octobre 2001)

Luxair

Dialogue social très difficile

Rappelons au niveau des *ouvrières et ouvriers* les négociations difficiles en 2001, lorsque la délégation du personnel, soutenue par le syndicat Aviation civile de l'OGB•L, a dû faire appel à l'Office national de conciliation pour avoir, enfin, des négociations sérieuses pour le renouvellement de la convention collective pour le personnel ouvrier. Ce n'était que par la suite qu'ont eu lieu des manifestations au Kirchberg, devant l'aérogare et devant le ministère du Travail, une réunion de protestation à laquelle presque 250 militants ont participé et une campagne de presse offensive, que Luxair marqua son accord pour accepter les revendications de la délégation du personnel.

Durant les 5 dernières années et dû à l'engagement permanent des délégués du personnel de l'OGB•L, les salaires de base ont augmenté de 12% au cours des 5 dernières années, c'est-à-dire:

- + 2 % en 1999
- + 2 % en 2000 + 1 % du barème
- + 2 % en 2001 + 1 % du barème
- + 2 % en 2002 + 1 % du barème
- + 2 % en 2003 + 1 % du barème
- 24,79 € de prime mensuelle pour le lavage des vêtements de travail
- 15 minutes de pause payées par jour, ce qui correspond à 56 heures par année, respectivement à 7 jours de travail.

D'autres améliorations ayant un impact direct sur les conditions de travail et sur la sécurité sur le lieu de travail ont pu être négociées.

Dans le domaine des *employé(e)s privé(e)s*, les délégués de l'OGB•L ont scrupuleusement veillé à l'application de la convention collective signée en 2001. Ils ont pu constater de nombreuses infractions commises par la direction de Luxair:

- *Continuation du paiement du salaire en cas de maladie:* La direction de Luxair ne respectait ni la législation en vigueur, ni la convention collective. Par contre, elle appliquait ses propres lois. L'OGB•L était obligé de recourir à un avocat pour défendre les droits des employé(e)s privé(e)s. Finalement, nous avons eu gain de cause.
- *Mauvaise classification:* Beaucoup d'employé(e)s privé(e)s figuraient dans le mauvais barème et touchaient un salaire inférieur au salaire dû. De nouveau, l'OGB•L a dû transmettre le dossier à un avocat pour que la direction fasse les redressements nécessaires.

Cette mentalité têtue était une première indication quant au dialogue social difficile qui devrait suivre dans les mois et années à venir.

Le directeur général de Luxair, Christian Heinzmann, préféra communiquer par la presse plutôt que de mener un dialogue social sain et transparent. C'est par la presse étrangère, en particulier par une interview de Christian Heinzmann dans «La Meuse» du 14 mai 2003, que l'OGB•L a été informé d'un éventuel démantèlement des acquis sociaux.

La même politique d'information irréfléchie de Luxair s'est manifestée, entre autres, lors de l'accident avec le Fokker-Luxair du 6 novembre 2002. Depuis cet accident, Luxair était régulièrement à la une de la presse.

En dépit du fait que le directeur général avait promis solennellement d'améliorer le dialogue social, l'OGB•L a appris par la presse, en avril 2003, que Luxair avait décidé un gel d'embauche, un gel des salaires et la suppression de l'indexation automatique des salaires. L'OGB•L s'opposa résolument à la manière d'agir de la direction générale. En revanche, la direction reprocha à l'OGB•L de préparer sa campagne électorale.

En date du 4 novembre 2003, l'OGB•L et les autres syndicats reçurent une lettre recommandée de la part de la direction générale par laquelle la convention collective des employé(e)s privé(e)s fut résiliée.

Au cours des dernières années, l'OGB•L lança des appels à la direction générale de ne pas mettre en cause la paix sociale et de mener, enfin, un dialogue social sain et transparent.

OGB•L soutient le personnel de cabine

Par une magouille du LCGB et de la direction de Luxair en juillet 2003 les conditions de travail du personnel de

cabine devaient être modifiées en défaveur du personnel concerné. Un accord avait été négocié, en cachette, sans en informer l'OGB•L. Après avoir découvert l'action secrète, l'OGB•L a fait opposition et refusa de contresigner l'avenant y relatif à la convention collective. Une déléguée du personnel et une déléguée suppléante du LCGB qui ne marquèrent pas leur accord avec le texte négocié furent exclues du syndicat chrétien.

C'était le début de la présence de l'OGB•L auprès du personnel volant. Davantage d'agents de cabine ont quitté le LCGB pour s'affilier à l'OGB•L.

Catering reste Luxair

Grâce aux nombreuses interventions de l'OGB•L et de ses délégués du personnel au cours des années 2000 et 2001, le service Catering n'a pas été séparé de Luxair. Le morcellement en petites sociétés juridiquement indépendantes a pu être arrêté. Luxair reste une entité économique. En même temps, la situation illégale concernant le prêt de main d'œuvre de la société Airrest pour le compte de Luxair a pu être régularisée. La majorité du personnel Airrest qui a travaillé pour le compte de Luxair est devenu définitivement Luxair et est maintenant couvert par une convention collective.

Harcèlement sexuel, égalité des chances et «mobbing»

Dû à l'engagement de l'OGB•L, certains sujets délicats ont été abordés:

En novembre 2002, l'OGB•L a découvert un scandale concernant le harcèlement sexuel au service Catering. Les interventions de la déléguée à l'égalité en vue de trouver une solution au problème ont échoué. L'OGB•L a accordé assistance judiciaire aux victimes. «Encore cette pute ...», «grosse caisse», «que veut-elle, la vieille...», «les femmes sont juste là pour enfanter» ne sont que quelques extraits des déclarations testimoniales des femmes concernées qui se sentaient discriminées, blessées et harcelées sexuellement par le directeur du service Catering. L'OGB•L est encore intervenu par écrit auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, du ministère pour la Promotion féminine, du ministère des Transports et du ministère du Travail.

Pour la première fois, des femmes ont été embauchées au Cargo Centre pour travailler sur tournées. Ce revirement était le résultat de l'engagement permanent de la déléguée à l'égalité de l'OGB•L.

Grâce à l'OGB•L, la convention collective signée en 2002 reprenait, enfin, la version féminine. Le préambule de cette convention renvoie aux principes de l'égalité des chances et aux dangers du «mobbing». La direction a promis de respecter ces principes. Or, l'OGB•L constate qu'il existe de grandes différences entre la théorie et la pratique.

Cargolux

Climat social et réduction du personnel de 7%

L'OGB•L critiqua, en juin 2002, qu'en dépit de résultats positifs, la direction de Cargolux voulait réaliser ses plans de réduction du personnel de 7%. En même temps, l'OGB•L reprocha à la direction de ne pas mener un dialogue social transparent.

La direction générale informa l'OGB•L que la société se concentrerait à ses activités-clés et qu'un outsourcing ne serait pas prévu. La stratégie de Cargolux serait étroitement liée à la conjoncture mondiale et au développement de l'aéroport de Luxembourg.

Considérant que Cargolux profite exclusivement des droits d'atterrissage du Grand-Duché, un transfert du siège social est hors discussion. D'autres aéroports dans la grande région, comme, par exemple l'aéroport de Bitbourg, ne seraient servis qu'en cas exceptionnel.

Par ailleurs, Cargolux envisage développer la «5^e liberté», c'est-à-dire que les marchandises à transporter ne doivent pas nécessairement passer par Luxembourg, mais que le transport peut se faire entre deux états étrangers.

Synergies avec Luxair

Les discussions que l'OGB•L avait menées avec la direction de Cargolux concernaient régulièrement les éventuelles synergies entre Cargolux et Luxair. Au cas où des synergies seraient faisables, celles-ci se concentreraient aux activités suivantes:

- informatique
- formation des pilotes
- utilisation des immeubles
- divers services administratifs
- assurances
- services techniques (De-icing, travaux de menuiserie, travaux d'électricité)

Nouveau hangar

Après que l'OGB•L est intervenu auprès du ministre des Transports, en date du 13 mai 2002, dans le cadre d'une entrevue, au sujet des halles de maintenance démodées, la discussion concernant la construction d'un nouveau hangar a été relancée.

Cargolux a besoin d'un nouveau hangar pour la maintenance de ses avions en vue de répondre aux critères et aux normes européens. Un nouveau hangar entraînerait une amélioration des conditions de travail des mécaniciens d'avions.

Les plans présentés par Cargolux furent refusés par le ministère des Transports en 2000. Le ministère a assigné un autre terrain à Cargolux, près du rond-point à Sandweiler. Cette décision a freiné la réalisation du nouveau hangar alors que la construction du hangar sur le nouveau terrain a eu comme conséquence que le système de radar a dû être déplacé. Les travaux de construction ne peuvent démarrer seulement un an

après que la procédure commodo et incommodo est terminée.

Convention collective 2003

Avec le compromis trouvé en 2003, l'OGB•L a fait preuve de son sens de responsabilité:

- +2 % d'augmentation de salaire en 2003;
- +1,75 % d'augmentation de salaire en 2004;
- +0,75 % d'augmentation de salaire en 2005;
- Paiement d'un pécule de vacances indexé de 300 € par année;
- Amélioration de la prime de participation au bénéfice;
- 1 jour de congé supplémentaire pour les salariés justifiant une ancienneté de 20 ans de service.

La convention collective est applicable aux employé(e)s privé(e)s et aux ouvriers.

Modernisation de l'aéroport et politique de libéralisation

La modernisation de l'aéroport de Luxembourg fut un sujet de discussion à de nombreuses réunions avec le ministre des Transports, le ministre de l'Environnement, les directions générales de Luxair et de Cargolux, les responsables communaux des communes voisines de l'aéroport, de même qu'avec les salariés concernés.

Le syndicat Aviation civile de l'OGB•L a toujours souligné l'importance et la nécessité d'un aéroport moderne lequel entraînerait une amélioration des conditions de travail et de la sécurité sur le lieu de travail. Il apporterait aussi un meilleur confort et une amélioration de la sécurité pour les passagers. Pour le syndicat Aviation civile de l'OGB•L, un aéroport moderne est une priorité absolue qui confirmerait le Luxembourg comme centre économique.

Considérant que des milliers d'emplois sont concernés, le syndicat Aviation civile de l'OGB•L a plaidé, dès le début, pour une discussion objective, sans émotion.

Le syndicat Aviation civile de l'OGB•L se rend compte que l'aéroport de Luxembourg se trouve en concurrence directe avec d'autres aéroport de la Grande région qui sont en train de moderniser leurs infrastructures, dont notamment Saarebruck, Metz, Charleroi, Liège et Hahn.

Avec la politique de libéralisation menée par la Commission européenne, la situation risque de devenir de plus en plus critique, notamment pour Luxair. Dans le cadre de cette politique, il y a eu la création d'une nouvelle société, Lux Airport, qui est responsable pour la gérance de l'aéroport de Luxembourg. En date du 18 mars 2003, le syndicat Aviation civile de l'OGB•L a eu une entrevue avec le directeur de Lux Airport. Lors de cette entrevue, le syndicat Aviation civile de l'OGB•L a appris que cette société gèrerait également la construction de la nouvelle aérogare et qu'elle allait louer les locaux aux compagnies aériennes. Un appel

d'offres serait lancé pour l'exploitation du parking, la sécurité, le restaurant, les boutiques et le nettoyage.

Le syndicat Aviation civile de l'OGB•L s'est montré soucieux face à la politique de libéralisation imposée par Bruxelles. Pour cette raison, il demande, de la part de la direction de Luxair, un «concept 2007»; lequel devrait être élaboré avec la participation de tous les acteurs. Suite à l'intervention du syndicat Aviation de l'OGB•L la discussion concernant la modernisation de l'aéroport a été mise à l'ordre du jour de la Tripartite nationale.

En date du 22 octobre 2003, les délégués du personnel de Luxair et de Cargolux ont adopté, à l'unanimité, une résolution y relative.

Solidarité européenne et internationale

Depuis le mois d'octobre 2001, le syndicat Aviation de l'OGB•L est membre auprès de l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) et depuis mars 2002, il est membre auprès de l'ITF (Fédération internationale des Travailleurs du Transport).

La stratégie et les pratiques de la compagnie aérienne à bas prix Ryan Air n'est qu'un dossier délicat traité au niveau européen et international. D'autres sujets sont la politique de libéralisation, la formation du personnel et les conditions de travail.

Le syndicat Aviation de l'OGB•L entretient de bonnes relations avec la FGTB de Belgique, Ver.di de l'Allemagne de même que CGT, FO et CFDT de France.

Elections sociales

Chez Cargolux, le personnel semble être divisé en deux groupes. Chez les employés, l'OGB•L a perdu 3 sièges pour en obtenir 3. Le LCGB a obtenu la majorité. Or, tous les délégués élus sur la liste LCGB font partie du personnel navigant, de sorte qu'actuellement le personnel au sol est sous-représenté. Chez les ouvriers, par contre, tous les 5 mandats à attribuer ont été obtenus par l'OGB•L.

Un très bon score a été réalisé auprès des employés de Luxair où l'OGB•L a pu gagner 3 sièges en plus pour en avoir 5 actuellement. Le LCGB a perdu sa majorité absolue. Pour la première fois, l'OGB•L a pu présenter des candidats du personnel navigant. Une collègue du personnel de cabine a été élue.

Chez les ouvriers, les postes ont été partagés: 7 sièges pour l'OGB•L, 7 sièges pour le LCGB.

Résolution

Pour un aéroport moderne!

La réunion des salariés du «Findel», organisée par l'OGB•L au centre culturel de Sandweiler en date du 22 octobre 2003 s'est occupée de la modernisation et de l'extension de l'aéroport de Luxembourg et a adopté la résolution suivante:

- L'OGB•L défend l'idée d'un aéroport moderne au Luxembourg qui est important tant au niveau de la politique de l'emploi qu'au niveau de l'économie nationale.
- Prioritairement, il y a lieu de protéger les milliers de postes de travail concernés auprès des compagnies aériennes, des agents «handling» et des entreprises de transport routier dépendant du «Findel».
- L'OGB•L se rend compte qu'un large consensus est nécessaire en vue d'unifier tous les intérêts (emploi, économie, écologie et politique communale).
- Due à la politique de libéralisation menée par Bruxelles, il y a lieu de préparer au mieux ce dossier, ensemble avec la nouvelle société d'exploitation Luxairport SA, pour que l'aéroport «Findel», un des piliers de l'économie luxembourgeoise, puisse survivre.
- Aux fins de répondre aux critères de libéralisation imposés par Bruxelles, une coopération de tous les acteurs concernés s'impose. Des attitudes purement populistes voire électorales nuisent à la discussion objective souhaitée par l'OGB•L. Dans ce contexte, l'OGB•L renvoie à ses nombreuses démarches entamées tant au niveau politique qu'au niveau des différentes entreprises concernées.
- Pour ces raisons, l'OGB•L lance un appel pressant au Gouvernement, pour qu'il mette en place une table-ronde «Findel» à laquelle toutes les parties concernées, c'est-à-dire les salariés, le Gouvernement, les entreprises et les Communes participeront.
- L'OGB•L est intervenu auprès du Ministre d'Etat en vue de mettre le dossier sur l'ordre du jour de la prochaine réunion de la tripartite nationale, d'autant plus que l'Etat a une participation non négligeable auprès de Luxair et auprès de Cargolux. Le Ministre d'Etat a donné une suite favorable à la demande de l'OGB•L.
- L'OGB•L est intervenu auprès des Communes de Luxembourg, Sandweiler, Niederanven et Schuttrange et a lancé un appel pour que les conseillers communaux prennent leur responsabilité et votent pour le Plan d'Occupation du Sol (POS).
- L'OGB•L a demandé des entrevues d'urgence auprès de Luxair et Cargolux pour discuter de nouveau au sujet de la modernisation et de l'extension du Findel. Ces entrevues auront lieu le 23 octobre 2003.
- L'OGB•L exige, finalement, que les discussions qui suivront soient menées d'une manière objective et transparente.

6.17. Le Pavillon maritime luxembourgeois

Préalablement à la création du pavillon maritime luxembourgeois, ainsi qu'à la suite du vote de la loi concernée du 9 novembre 1990, le mouvement syndical du Luxembourg s'est investi dans la résolution pratique des problèmes des marins sous le pavillon luxembourgeois. Sous l'impulsion des syndicats OGB•L et FNCTTFEL, un regroupement dans le cadre de la CGT-L vit le jour par la création d'un département du personnel maritime. Grâce à leur initiative, le dialogue social entre les armateurs établis au Luxembourg et les représentants des gens de mer, interrompu en 1998 suite à des discussions infructueuses, a pris un nouvel élan à partir de 2002.

Cela était devenu d'importance par le fait d'une décision du comité d'action de l'ITF (International Transport Workers' Federation) contre les pratiques déloyales. Cette décision inscrit le 4 juillet 1996 le Luxembourg au rang des pavillons de complaisance avec effet au 1^{er} septembre 1996. Elle se base sur la définition suivante: «si l'usufruit de la propriété et le contrôle d'un navire ne se situent pas dans le même Etat que celui du pavillon, celui-ci est défini comme pavillon de complaisance.» En d'autres mots, un changement de pavillon est intimement lié à un avantage financier pour l'armateur. En règle générale, ce sont les coûts de production plus avantageux, avant tout le coût de la masse salariale et les avantages fiscaux, qui engendrent le changement de pavillon. Les conditions de propriété cependant ne sont pas touchées par ce fait.

Avec le support des pouvoirs publics et de l'organisation patronale FEDIL, le dialogue s'enchaîna et eut comme résultat la signature d'une convention collective pour les officiers et subalternes de la marine marchande naviguant sous pavillon luxembourgeois, entre l'ALIM (Associations des Intérêts Maritimes asbl) et les syndicats luxembourgeois en date du 25 novembre 2003.

Il est bien entendu que cette convention collective ne couvre qu'une partie des gens de mer occupés sous le pavillon luxembourgeois. Rappelons pour mémoire que depuis 1990 des conventions collectives, renouvelées successivement et déposées auprès de l'Inspection du Travail et des Mines du Luxembourg par les syndicats luxembourgeois, existent pour les officiers et subalternes inscrits au Pool Belge des Marins, servant à bord des navires battant pavillon luxembourgeois. Suivant un accord entre les gouvernements belge et luxembourgeois, les marins du Pool Belge restent affiliés au système de la sécurité sociale belge.

Vu que le transport maritime est par essence axé sur le trafic mondial, il importe de suivre de près les processus menés par les instances internationales. Du point de vue syndical, l'ITF coordonne l'action sur le plan mondial en coopération avec la CISL. Sur le plan européen, c'est l'ETF (Fédération européenne des Transports) qui gère les dossiers concernant l'Union Européenne. Sur le plan

interne, lors des activités syndicales autant de l'ITF que de l'ETF, ainsi que dans les réunions sur le dialogue social, la CGTL avec ses syndicats OGB•L et FNCTTFEL était représentée.

Sur le plan national, les relations avec le ministre des Transports, le Commissariat aux affaires maritimes et le Ministre du Travail ont été plus intenses depuis l'initiative de l'OGB•L en 2002. Les contacts lors d'entretiens et par correspondance sur les différents sujets maritimes ont connu un échange régulier. Tel fût le cas pour la prise d'avis pour un projet de convention de l'OIT sur un système d'identification des gens de mer en 2002, qui a abouti sur la convention N° 185, adoptée le 19 juin 2003 lors de la conférence annuelle de l'OIT.

Dans le cadre du tripartisme, le BIT a convoqué une conférence technique maritime préparatoire du 13 au 24 septembre 2004. La CGTL était représentée par un conseiller titulaire. Le but de cette conférence était de définir dans une convention unique toutes les conventions (38) adoptées depuis 1920. Cet objectif ambitieux a abouti dans un projet de convention maritime qui devrait pouvoir être soumis à la conférence de l'OIT en 2006. Malgré tout, que ce soit pour les gouvernements, les armateurs ou les marins, certains aspects restent sans solution. Toutefois un suivi de cette conférence préparatoire devrait pouvoir aboutir dans un consensus majoritaire.

KAPITEL 7

Berichte der Regionalverbände

Vorwort

Die Struktur des OGB•L erfasst das einzelne Mitglied sowohl am Arbeitsplatz als auch am Wohnort. Die in sechs Regionalverbände zusammengefassten Sektionen eines Gebietes koordinieren die Aktivitäten der verschiedenen Sektionen und führen die innerorganisatorischen Aktionen durch.

Diese 6 Regionalverbände umfassen momentan 71 Lokalsektionen. Die Aufteilung in den Regionalverbänden ist folgende:

Regionalverband Esch/Rümelingen	10 Sektionen
Regionalverband Düdelling/Osten (Anfang der Berichtsperiode: 16 Sektionen)	15 Sektionen
Regionalverband Zentrum	16 Sektionen
Regionalverband Norden	12 Sektionen
Regionalverband Differdingen	4 Sektionen
Regionalverband Rodingen/Attert	14 Sektionen

Was den Regionalverband Düdelling/Osten anbelangt, haben im Laufe der Berichtsperiode die Lokalsektionen Wecker und Mensdorf fusioniert. Durch diese Fusion entstand die neue Sektion Syrdall.

Im Statut ist genauestens festgelegt, welche lokalen Angelegenheiten die Lokalsektionen vertreten und mit welchen besonderen Aufgaben diese betraut sind.

Jährlich ist jede Sektion verpflichtet eine Generalversammlung einzuberufen, zu der die Mitglieder eine schriftliche Einladung erhalten.

Die Präsenz des OGB•L auf lokaler beziehungsweise auf regionaler Ebene wurde außerdem durch eine Vielfalt von sonstigen Aktivitäten verstärkt.

Die folgenden hauptamtlichen Sekretäre waren teilweise oder während der gesamten Berichtsperiode als direkte Kontaktperson sowie als Koordinator und Berater den jeweiligen Regionalvorständen beigeordnet:

- Fränk Arndt
- Romain Clees
- Jerry Müller
- Gust Meisenburg
- Carlos Pereira
- Jorge Duarte
- Robert Racké

- Robert Molitor
- Yvon Moinet

Robert Molitor ist des Weiteren mit der Betreuung der Escher Sektion und René Manderscheid mit der Sektion Düdelling befasst. Sie standen den Sektionen bei ihren Aktivitäten zur Seite und haben diese während den Vorbereitungen überwacht und koordiniert.

Die folgenden Berichte geben Aufschluss über die Zusammenarbeit auf überregionaler sowie regionaler Ebene.

Abteilung der Regionalverbände

Es ist uns unmöglich alle einzelnen Aktivitäten hier aufzuzählen, die während dieser Berichtsperiode stattgefunden haben. Deswegen beschränken wir uns auf die folgenden Hauptaktivitäten:

Zusammenarbeit der Regionalen

Die Zusammenarbeit der Regionalen wurde auch während dieser Berichtsperiode weiter verstärkt, indem unzählige Versammlungen mit den Regional- und Sprechstundensekretären sowie Besprechungen des Gremiums, bestehend aus den 6 Regionalpräsidenten und den Regionalsekretären stattfanden. Diese Sitzungen ermöglichten uns die Organisation verschiedener Aktivitäten auf nationaler Ebene, sowie eine bessere Koordination der 6 Regionalverbände und der Regionalzentralen.

Informationskonferenzen für unsere Mitglieder

Laut den Statuten des OGB•L ist die Einberufung von Mitglieder- und Aufklärungsversammlungen eine der Hauptaufgaben der Sektionen respektive der Regionalen. In diesem Rahmen organisierten die Regionalen gemeinsam verschiedene Informationskonferenzen in verschiedenen Regionen des Landes zu aktuellen sozialen und politischen Themen wie z.B.:

März 1999:

Informationskampagne über das neue Gesetz „Plan d'action national en faveur de l'emploi“

November/Dezember 2000:

Mobilisierungskampagne zum Thema Rentengerechtigkeit

März 2000/2001/2002:

Informationskampagne über die Einkommenserklärungen

Juli 2003:

Informationskonferenzen zum Thema „Krank im Auslandsurlaub“

... usw.

Weitere Konferenzen sind unter dem Kapitel der einzelnen Regionalen detailliert aufgeführt.

Generalversammlungen der Lokalsektionen

Die Generalversammlungen der 71 Lokalsektionen finden jedes Jahr während der Periode März/April statt und werden von den Regionalen koordiniert. Über 6.000 Mitglieder nehmen jährlich daran teil.

Regionaltage der Regionalen

Laut Statuten müssen vor jedem Gewerkschaftstag und vor jedem Kongress die Regionaltage der jeweiligen Regionalverbände stattfinden. Diese fanden im Laufe der Jahre 1999 und 2002 statt.

Verteilungsaktionen

Während dieser Berichtsperiode fanden mehrere Verteilungsaktionen von verschiedenartigstem Informationsmaterial vor den Bahnhöfen, Supermärkten und auf den P&R-Plätzen statt.

Neue Fahnen für die Sektionen

Ende 1999 wurden die neuen einheitlichen Sektionsfahnen an die Lokalsektionen übergeben.

Probleme mit der Kindergeldkasse

Zu Beginn der Mandatsperiode wurden in den Sprechstunden immer mehr Mitglieder vorstellig, die seit Monaten ihr Kindergeld nicht erhalten hatten. Unsere Sekretäre sind daraufhin verstärkt telefonisch sowie schriftlich bei der zuständigen Kindergeldkasse interveniert, leider ohne Erfolg. Aus diesem Grund hatten die Regionalen, in Zusammenarbeit mit dem Nationalpräsidenten, bei der zuständigen Familienministerin eine Unterredung beantragt. Eine erste diesbezügliche Unterredung fand am 21. April 1999 im Familienministerium statt. Bei dieser Gelegenheit wurde uns mitgeteilt, dass, bedingt durch einen Personalmangel sowie unzureichendem Informatikmaterial, reelle Probleme bei der Auszahlung des Kindergeldes bestehen und man versprach Abhilfe zu schaffen. Da sich die Situation bei dieser Kasse nicht verbesserte, kam es am 8. November 2000 zu einer 2. Unterredung, mit der Ministerin, diesmal verbunden mit einer Manifestation vor dem Familienministerium. Anschließend an diese erfolgreiche Kundgebung und auf Drängen des OGB•L wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit der Lösung der bestehenden Probleme und der Ausarbeitung von neuen Vorschlägen befasste. In die-

ser Arbeitsgruppe war der OGB•L als einzige Gewerkschaft vertreten.

Kampf gegen Arbeitslosigkeit

Auch im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit waren unsere Sektionen sowie die Regionalen sehr aktiv, indem sie bei den Gründungen der lokalen Beschäftigungsinitiativen des OPE (Objectif Plein Emploi) mitwirkten. In diesen lokalen respektive regionalen Beschäftigungsinitiativen sind unsere Militanten der Sektionen sowie der Regionalen vertreten. In verschiedenen regionalen Beschäftigungsinitiativen stellen die OGB•L-Sektionen sogar den Präsidenten.

Andere Aktivitäten

Des Öfteren fanden Vorbereitungssitzungen im Rahmen unserer Abteilungen sowie Unterredungen zu sozialpolitischen Themen statt, wie z. B.

- Reform der Arbeitsmarktverwaltung sowie der Arbeitslosenunterstützung
- Konkursgesetzgebung
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Gewerbeinspektion
- Reform der Kindergeldkasse
- Reform des Invaliditätsgesetzes
- ... usw.

Des Weiteren waren die Regionalsekretäre sowie die Sprechstundensekretäre stets bemüht die Dienstleistungen im Interesse der OGB•L Mitglieder zu verbessern. In diesem Sinn fanden zahlreiche Sitzungen zwecks Reorganisation der Sprechstunden, der Steuerberatung, des Rechtsschutzes, usw. statt.

Weiterbildung unserer Sekretäre

Im Laufe dieser Berichtsperiode legten wir sehr viel Wert auf die Weiterbildung unserer Sekretäre. Es ist sicherlich im Interesse der Mitglieder, dass die OGB•L-Sekretäre die notwendige Ausbildung haben sowie auf dem letzten Stand der sozialen Gesetzgebung sind.

Aus diesem Grund wurde eine Vielfalt von spezifischen Bildungskursen zu folgenden Themen organisiert:

- Statuten der Krankenkassen
- Pensionswesen
- Forfait d'éducation („Mammerent“)
- Sozialversicherung
- Neues Invalidengesetz von 2002
- Juristische und administrative Prozeduren im Bereich des Arbeitsrechtes sowie des Mietrechtes.

Wahlkampagne für die Sozialwahlen

Im Rahmen der Sozialwahlen fanden unzählige Aktionen der Sektionen sowie der Regionalen, die im Kapitel der einzelnen Regionalen im Detail aufgeführt sind, statt.

7.1. Regionale Differdingen

Zusammensetzung der Regionale

Die Regionale setzt sich aus den folgenden vier Sektionen zusammen: Niederkerschen, Differdingen, Oberkerschen und Sassenheim. Der Regionalvorstand besteht aus 17 Vertretern der verschiedenen Sektionen, einem Rentnerbeobachter, einem Beobachter aus der Ausländerabteilung, sowie dem Regionalsekretär.

Präsidentin:

Leblond Marie-Jeanne

Vizepräsidenten:

Fehr Romain

Fusulier Lucien

Weber Jean-Louis

Regionalsekretär:

Müller Gérard

Kassierer:

Hansen Romain

Kontrollkommission:

Atten Léon, Kersch Anita

In dieser Berichtsperiode wurden 9 Regionalvorstandssitzungen abgehalten. Die Exekutive tagte 5 mal. In der Berichtsperiode von 1999 und 2003 (Berichtsperiode für den Kongress) fanden insgesamt 27 Regionalvorstandssitzungen statt.

Es wurden Informationsabende, Konferenzen, Generalversammlungen, Jubilarenehrungen, Rentnerfeiern, Weihnachtsfeiern, Freundschaftstreffen, Benefizveranstaltungen, Infostände, Flugblattaktionen usw. organisiert. Bei den verschiedenen nationalen Manifestationen war unsere Regionale stets gut vertreten. Im Dezember 2002 trafen sich sämtliche Regionalpräsidenten mit den Regionalsekretären zwecks Aussprache zu verschiedenen Themen in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette. Es fand eine Sitzung mit der Exekutive der Ausländerabteilung der Sektion Differdingen/Rodingen statt zur Organisation einer gemeinsamen Konferenz im Rahmen der Sozialwahlen. Im September 2003 fand eine Studienreise nach Straßburg statt. Besichtigt wurde das EU-Parlament sowie am Nachmittag die Altstadt. Im Herbst 2003 fanden folgende Betriebsbesichtigungen statt: die TDK in Niederkerschen, sowie die Profil-Arbedwerke in Differdingen.

Vertreter im Nationalvorstand

Dadario Michel, Gatti Walter, Leblond Marie-Jeanne, Fusulier Lucien, Rota Emile

Vertreterin in der Exekutive

Leblond Marie-Jeanne

Die Regionale ist in den CIGL Differdange, Bascharage/Clemency und Sassenheim vertreten.

Während der Berichtsperiode, funktionierte des Weiteren eine Arbeitsgruppe „Industriebrachen“ mit Leblond Marie-Jeanne, Müller Gérard, Rota Emile, Thill Jos.

Andere Aktivitäten

1999

- 28.01. I. Informationsabend in Differdingen über das ASTF-Gesetz/Referent: André Roeltgen
- 25.03. Konferenz zum Thema „PAN“ in Differdingen/Referent Lucien Lux
- 30.03. Konferenz zum Thema „PAN“ in Esch
- 02.06. Konferenz zum Thema „PAN“ in Petingen

2000

- 24.01. Sitzung mit Vertretern des Innenministeriums in Rodingen „De Minette“
- 18.09. Arbeitsgruppe Industriebrachen
- 13.10. Studienreise nach Saarlouis. Besichtigung der FORD-Werke und der Bernard Massard Kellerei
- 14.10. Besichtigung der Industriebrachen in Duisburg, Essen Botrop und Gelsenkirchen (Veranstalter Innenministerium)

2001

- 10.11. Benefizgala zu Gunsten der OMEGA 90

2002

- 05.03. Konferenz zur PISA-Studie im Gewerkschaftsheim in Düdelingen
- 13.03. Konferenz zum Thema Steuererklärung
- 24.04. Aufklärungsversammlung über die Erhöhung der Pensionen. Referent: René Pizzaferrri
- 04.10. Streikgedenkefeier von 1942 der Sektion Differdingen (Akademische Sitzung in der Oberkornor Sporthalle)
- 15.11. Pot de l'Amitié der Sektion Differdingen mit der Vorstellung der Broschüre (60 Joër nom Streik, Déifferdang erënnert sech)
- 09.12. Pot de la Présidente Régionale
- 19.12. Konferenz vom Kam. Robert Fleischhauer zum Thema „60 Joër nom Streik“ im Rahmen der Wehrmachtsausstellung in Esch

2003

- 22.09. Rundtischgespräch in Künzing (organisiert von der Regionale Rodingen im Vorfeld der Sozialwahlen)
- 24.09. Studienreise nach Straßburg. Besichtigung des Europa-Parlamentes
- 03.10. „Pot de l'amitié“ mit Vorstellung der Broschüre „60 Joër nom Streik, Déifferdang erënnert sech“ der Sektion Differdingen
- 04.10. Beteiligung am „Hierschtmoart“: Infostand der Sektion Differdingen (Propaganda, Sozialwahlen)
- 17.10. Informationsabend zum Thema Sozialwahlen organisiert von der Regionale mit der Ausländerabteilung in Differdingen. Vertreter waren: Marcel Detaille AK, René Pizzaferrì OGB•L und Danièle Nieves OGB•L

- eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Pflegebetten und eine schnellere Bewertung der Anträge durch die Pflegeversicherung;
- die Regierung auf, gegen wirtschaftskriminelle Konkurse vorzugehen und somit die Arbeitnehmer und ihre Familien vor einer prekären sozialen und wirtschaftlichen Lage zu schützen;
- gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen;
- eine Neufassung des Gesetzes über die Anpassung der Renten und Pensionen an die tatsächliche Entwicklung der Löhne und Gehälter;
- angesichts der augenblicklichen Gegebenheiten in unserem Schulunterricht, eine Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten und der Bewertung des Endabschlusses der angehenden Lehrkräften;
- die Abschaffung der Privatisierung der öffentlichen Dienste;
- den Nulltarif im öffentlichen Transport.

Regionaltag 21.10.2002**Tagesresolution**

Der OGB•L Regionaltag Differdingen, der am 21. Oktober 2002 stattfand, hat die aktuellen regionalen und nationalen Probleme ausführlich diskutiert und sein zukünftiges Aktionsprogramm festgehalten.

Die Delegierten des Regionaltages begrüßen

- die Anpassung und Aufbesserung der Pensionen im Privatsektor
- die Reform der Invalidenrenten
- die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes zum kommenden 1. Januar
- die Entstehung von weiteren „CIGL's“ des „Objectif Plein Emploi“ in unserer Regionale
- die Steuerreform und die Erhöhung des Kindergeldes.

Die Delegierten des Regionaltages fordern

- dass die Industriebranchen in unserer Regionale in die geplanten Projekte mit einbezogen werden;
- eine Arbeitszeitverkürzung, eventuell die 6. Urlaubswoche bei vollem Lohnausgleich;
- eine bessere Gesetzgebung betreffend Sicherheit, Gesundheit und Schutz gegen Mobbing am Arbeitsplatz;
- dass die vom OGB•L geforderte Verbesserung des Ausschussgesetzes in die Tat umgesetzt wird;
- eine Erweiterung des Bildungsurlaubs (Freistellung für Weiterbildung);
- dass die Gewerbeinspektion, die Sozialversicherungen und die Familienzulagenkasse, personal und materialmäßig besser ausgerüstet werden;

7.2. Regionale Düdelingen/Osten

Zuständiger Sekretär während der Berichtsperiode:
Romain Clees

Zusammensetzung der Regionale

Die Regionale bestand aus 16 Sektionen. Im Jahre 2003 fusionierten 2 Sektionen (Gründungsversammlung am 13.6.), sodass die Regionale nunmehr aus 15 Sektionen besteht.

Statutarisch vorgesehene Aktivitäten

Zu den Basisarbeiten der Regionale gehörten laut Statut die Zusammenarbeit mit den Sektionen, deren Beratung und Unterstützung bei ihren Aktivitäten sowie die Mitgliederbetreuung im Regionalverband und die Organisation von Sprechstunden für die Mitglieder.

Daneben diskutierte die Regionale allgemeine nationale und regionale Fragen und gab ihre Stellungnahmen dazu ab. Im gleichen Zusammenhang sorgte die Regionale für die praktische Durchführung der zentral beschlossenen Öffentlichkeitsarbeit und die Umsetzung entsprechender Kampagnen.

Des Weiteren reichte die Regionale Kandidaten-Vorschläge an den Nationalvorstand für die Sozialwahlen ein.

Regionale Aktivitäten

Zu den regionalen Aktivitäten gehörten in der Berichtsperiode:

- die Organisation von Studientagungen und Informationsreisen auf regionaler und interregionaler Ebene
- die Mitgliederwerbung
- die Erfassung aller Betriebe in den Gemeinden und Industriezonen zwecks Organisation von Werbekampagnen
- die Ausarbeitung von Vorschlägen, um die Gewerkschaftsarbeit in der Region auszubauen
- das jährliche Treffen des Präsidenten und der Sekretäre der Lokalsektionen mit dem Regionalexekutivvorstand
- die Unterstützung und Förderung der Arbeitsbeschaffungsinitiativen (CIG – Centres d'initiatives et de gestion) des OPE
- die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.

Der Regionalvorstand besteht aus 48 Mitgliedern, Regionalpräsident ist Fränz Hayard. Im Nationalvorstand war die Regionale vertreten durch: Felix Arnoldy, Adrien Cinarelli, Aly Duhr, René Estgen, Louis Friedgen, Martine Gudendorf, Jos Kersch, Henri Lutgen, Fernand Schott, Fred Schumacher, Norbert Strasser. Im Laufe der Berichtsperiode wurden die Kollegen

Adrien Cinarelli und Fernand Schott durch Fränz Hayard und Walter Berettini ersetzt.

Vertreter in der Exekutive war Fernand Schott, der durch Fränz Hayard ersetzt wurde.

Regionaltag 9.11.2002

Tagesresolution

Der erweiterte Regionalvorstand der Regionale Düdelingen-Osten, tagend am 9. November 2002 in Grevenmacher, stellt mit Genugtuung fest, dass es nach wie vor das Ziel des OGB•L bleibt, soziale Ungerechtigkeiten abzubauen und neue zu verhindern. Das 1994 verabschiedete Aktionsprogramm „Ein solidarisches Gesellschaftsmodell für Luxemburg“ bleibt nach wie vor aktuell.

Die aktuelle wirtschaftliche Verlangsamung darf nicht zu einer Infragestellung der sozialen Errungenschaften führen. Die wirtschaftliche Entwicklung darf nicht allein den blinden Kräften des Marktes überlassen werden. Sie erfordert eine soziale und ökologische Entwicklung, sowie qualitative und strukturelle Reformen in vielen Bereichen.

Solidarität ist dabei ein Ziel, aber auch ein Mittel um unsere Ziele zu erreichen.

Solidarität um die Sozialversicherungen generationsübergreifend zu erhalten und gerechter zu gestalten, gegen den Trend zur Fiskalisierung anzukämpfen, um das gesamte Sozialnetz zu konsolidieren. Die Unternehmen dürfen nicht aus ihrer Verantwortung gegenüber den Sozialversicherungen, eine der demokratischsten Errungenschaften unserer Gesellschaft, entlassen werden. Der neoliberale Begriff „Lohnnebenkosten“ darf nicht zu einer Verschlechterung der Sozialleistungen führen.

Der Regionaltag stellt mit Genugtuung fest, dass auf jahrelangen Druck vom OGB•L hin endlich die geforderte Verbesserung des privaten Pensionsregime Realität wurde. Er warnt jedoch vor populistischen Manövern von erzkonservativen Kräften die sich dazu berufen fühlen als Verfechter von Zusatzpensionen aufzutreten die nur den Bessergestellten im Endeffekt dienen.

Der Regionaltag begrüßt, dass schlussendlich auch die von OGB•L seit Jahren geforderte Reform der Invalidenrente endlich Wirklichkeit wird.

Solidarität ist aber auch die Umverteilung des Reichtums. Immer weniger Leute werden sehr reich, immer mehr Arbeitnehmer werden an den Rand der Verarmung und der Präkarität gedrängt. Die horrenden Gewinne aus Immobilien, privaten Vermögenswerten, Spekulationen und Monstererbschaften müssen durch progressiv gestaffelte Steuern umverteilt werden.

Der Regionaltag erinnert die Verantwortlichen an die Tatsache dass das Thema, Industriebrachen, sich nicht allein auf das Gelände „ARBED-BELVAL“ beschränkt sondern auf sämtliche Gegenden des Landes. Die Delegierten stellen mit Bedauern fest, dass das Rodinger PED-Gelände in Vergessenheit geraten ist, abgesehen von dem unsinnigen

Regierungsbeschluss das neue Technische Lyzeum auf dem flächenmäßig schon knappen zur Verfügung stehenden Industriegelände zu errichten.

Solidarität heißt auch Recht auf Arbeit für alle.

Die im PAN-Gesetz vorgesehenen Maßnahmen zur Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt dürfen nicht zur Schaffung von billigen und prekären Arbeitsplätzen missbraucht werden. Der Staat muss garantieren, dass sowohl die Arbeitsmarktverwaltung als auch die Gewerbeinspektion in die Lage versetzt werden, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Einerseits muss die Arbeitsmarktverwaltung personalmäßig und technisch in der Lage sein, die Organisation des Arbeitsmarktes und die soziale Begleitung der Arbeitsuchenden zu gewährleisten.

Andererseits muss auch die Gewerbeinspektion personalmäßig, logistisch und von ihren Kompetenzen her so ausgestattet werden, dass sie ihre Kontrollfunktion auch ausfüllen kann. Der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der Bekämpfung des Sozialdumpings, der illegalen Arbeit, der Schwarzarbeit, der ungerechtfertigten Überstunden sowie der grenzüberschreitenden Leiharbeit müssen ein ganz besonderes Augenmerk gewidmet werden. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass am Ende nicht der Ausgebeutete zusätzlich bestraft wird, während der Ausbeuter sozusagen ungeschoren davonkommt.

Die Arbeitslosigkeit ist wirksam zu bekämpfen mit dem Ziel die Vollbeschäftigung wiederherzustellen. Abfederungsmaßnahmen wie Vorruhestand, Teilzeitarbeit dürfen nicht zum Abbau der Arbeitsplätze führen bei gleichzeitiger Erhöhung der Produktivität und der Gewinne.

Parallel zu diesen Maßnahmen sollte eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich angestrebt werden.

Dem mutwilligen Rückgriff auf atypische Arbeitsverträge muss endlich Einhalt geboten werden.

Der Regionalvorstand begrüßt, dass viele Gemeinden der Regionale Rodingen sich bereit erklärt haben, beim Projekt „Objectif Plein Emploi“ mitzumachen.

Solidarität setzt auch gleiche Chancen für alle voraus, Bildung darf kein Privileg von Bessergestellten sein. In diesem Sinne müssen alle Privatisierungsversuche der öffentlichen Schule aufs Schärfste bekämpft werden. Um den immer größer werdenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, müssen endlich neue Wege in der Bildungspolitik eingeschlagen werden dies sowohl auf struktureller wie auf pädagogischer Ebene. Dies bedingt jedoch einer Politik des permanenten und konstruktiven Dialogs mit dem Lehrpersonal, den Eltern und den Schüler(inne)n. Die zahlreichen Infrastrukturverbesserungen müssen endlich durchgeführt werden, genauso wie der skandalöse Mangel an ausgebildeten Lehrkräften in allen Unterrichtsbereichen behoben werden muss.

Mehr Integrationsklassen und Sprachkurse, aber auch beiderseitige Anstrengungen zwecks besserer Integration unserer ausländischen Mitbürger(innen) müssen geleistet werden.

Ein besonderes Kapitel muss der Berufsorientierung gewidmet werden, die praxisnah sein muss. Die inhaltliche Reform der beruflichen Ausbildung muss weitergetrieben werden auf allen Ebenen. Außerdem muss der Druck erhöht werden, damit mehr Lehrstellen angeboten werden und eine Revalorisierung des Handwerkerberufes angestrebt wird. Die berufliche Weiterbildung muss grundlegend reformiert, verbessert und ausgebaut werden. Die Berufsorientierung muss reorganisiert werden und soll praxisnäher sein. Bei der Weiterbildung darf nicht gespart werden, denn sie wird ein wesentliches Zukunftsinstrument für Luxemburg werden.

Der Regionaltag fordert, dass den Schaffenden ein guter Zugang zu solchen Weiterbildungskursen gewährleistet wird, unter anderem über den Weg eines gesetzlich verankerten Bildungsurlaubes. Auch hier muss den heutigen Arbeitsbedingungen, wie flexible Arbeitszeit oder Schichtarbeit, Rechnung getragen werden.

Unter dem Impuls einer dynamischen OGB•L-Führung bietet die Privatbeamtenkammer hier bereits ein sehr hochwertiges und vielfältiges Weiterbildungsprogramm an.

Solidarität mit der Jugend, denn genau so wichtig wie die Schule ist für sie die Tatsache dass sie ernst genommen wird. Mehr Mitbestimmung der Jugend bei der Lösung der anstehenden Probleme anstatt selbsterhellendes Herumkommandieren der Verantwortlichen kann dem aktuellen Missstand im Schulwesen nur zugute kommen.

Solidarität auch mit den Frauen, denn auch heute kann man noch immer keine reelle Gleichstellung zwischen Mann und Frau feststellen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss in Zukunft Selbstverständlichkeit werden. Eine besondere Obacht muss den frauenspezifischen Problemen auf dem Arbeitsmarkt gewidmet werden. Der OGB•L fordert deshalb, dass vermehrt Frauen bei der Gewerbeinspektion und in der Arbeitsmarktverwaltung eingestellt werden, um sich dieser Probleme anzunehmen.

Der Regionaltag fordert, dass in Zukunft mehr kostenlose öffentliche Kinderkrippen geschaffen werden. Jede Gemeinde soll kinderfreundliche, nicht private Einrichtungen zur Verfügung stellen, in welchen die Möglichkeit besteht, Kinder ganztätig von ausgebildetem Personal zu betreuen.

Der Regionaltag begrüßt, dass der vom OGB•L intern eingeführte Frauenförderungsplan konsequent umgesetzt wird. Die Parität in möglichst vielen gesellschaftlichen Bereichen soll angestrebt werden.

Solidarität mit den pflegebedürftigen Menschen, denn der aktuelle Notstand an Pflegebetten ist entgegen anderslautenden Behauptungen immer noch nicht beseitigt. Die Delegierten fordern, dass die notwendigen Finanzmittel schnellstmöglich aufgebracht werden, um den Bau

zusätzlicher Pflegeheime durchzuführen. Sie fordern gleichzeitig aber auch einen Ausbau der Präventivmedizin und der Rehabilitation, um das Pflegerisiko auf ein Minimum zu beschränken.

Solidarität mit den schaffenden Menschen in den Betrieben, da im Kollektivvertragswesen mit immer härteren Bandagen gekämpft werden muss. Der dem luxemburgischen Modell als Basis dienende Sozialdialog wird vom Patronat immer mehr auf eine harte Probe gestellt. Der immer wieder in den Vordergrund gestellte Wettbewerbsverlust der Betriebe durch den neoliberalen Ausdruck „Lohnnebenkosten“ stellt sich bei einem näheren Vergleich mit den anderen europäischen Ländern als nicht stichhaltiges Argument heraus. Die Versuche, den Sozialabbau einzuläuten, müssen abgewehrt werden und eine kontinuierliche Kollektivvertragspolitik muss gewahrt bleiben.

Der Regionaltag erinnert an die Bedeutung des Kollektivvertragssystems um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die vom OGB•L seit Jahren geforderte Reform des Ausschussgesetzes sowie die Festlegung der Kriterien zur Erlangung der nationalen Repräsentativität vertragen keine weitere Aufschiebung und müssen kurzfristig umgesetzt werden.

Der Regionaltag erklärt sich kategorisch gegen jede Privatisierung des öffentlichen sowie kommunalen Dienstes.

Das aktuelle Arbeitsrecht muss endlich reformiert werden, da die entsprechenden Bestimmungen der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in keiner Weise mehr entsprechen. Dies gilt ganz besonders im Bereich der Mitbestimmungsrechte. Das vom OGB•L verabschiedete Reformprogramm soll endlich zum Abschluss gebracht werden.

Dies bedeutet eine Verbesserung der Rechte der Personaldelegierten im Betrieb sowie deren Schutz vor Entlassungen über den Gesetzesweg zu verbessern, die Informations- und Konsultationsrechte zu stärken, die Mitbestimmung zu verbessern und den geänderten Strukturen in der Wirtschaft anzupassen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind permanente gewerkschaftliche Herausforderungen. Der OGB•L fordert deshalb menschengerechte und sichere Arbeitsplätze. Die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sowie der Ausbau der Sicherheit am Arbeitsplatz müssen vorangetrieben werden. Bei der Einführung neuer Technologien und beim Umgang mit neuen und gefährlichen Stoffen muss neben verstärkten Schutzmaßnahmen auch eine Informationspflicht eingeführt werden, so wie es die neue Gesetzgebung vorsieht. (Gesetz vom 17. Juni 1994)

Solidarität mit den Opfern der erschreckend hohen Konkurswelle welche oft monatelang auf die Auszahlung der ihnen zustehenden Gelder (irrsinnigerweise Superprivileg genannt) warten müssen. Ganz besonders betroffen sind hier die Grenzgänger welche nicht immer die gleiche Unterstützung in ihren Heimatländer in Anspruch nehmen können wie hierzulande. Ganz besonders betroffen sind

hier die Interimbeschäftigten welche auch noch zusätzlich andauernde Probleme mit den anderen Sozialleistungen haben (z. B. Kindergeld).

Der Regionaltag verlangt, dass hier alles in die Wege geleitet wird, um die Anliegen der Bürger in kürzester Zeit erledigen zu können.

Die Delegierten werden sich einsetzen

- für eine grenzüberschreitende Solidarität,
- für ein soziales Europa,
- für die aktive Unterstützung aller demokratischen und sozialen Organisationen in allen Ländern.

Verabschiedet durch die Delegierten vom Regionalvorstand Düdelingen-Osten, tagend am 9. November 2002 in Grevenmacher.

7.3. Regionale Esch/Rümelingen

Name des zuständigen Sekretärs

Meisenburg Gust (1998 bis Ende 1999)

Molitor Robert (ab Januar 2000)

Kurze Beschreibung der Regionale

Der Regionalverband Esch/Rümelingen setzt sich aus 10 Sektionen zusammen: Belvaux, Bergem/Pontpierre, Esch/Alzette, Kayl, Mondercange, Rumelange, Schiff-lange, Soleuvre/Ehlerange, Tétange, Frontaliers français.

Der Regionalvorstand besteht aus 52 Mitgliedern, Prä-sident ist Pierre Schmartz.

Vertretung im Nationalvorstand

Trierweiler Marcel, Becker André, Geisbusch Armand, Mahnen François, Marx John, Kauffmann Raymond, Bohr Armand, Bausch Eugène, Kayl Jean-not, Becker Edmond, Meyer Nicole, Koster Ronny, Schmartz Pierre, Abbati René, Manenti Philippe, Sculfort Jean-Luc

Vertretung in der nationalen Exekutive

Schmartz Pierre

Des Weiteren ist die Regionale Esch/Rümelingen in allen CIGL (Centres d'initiative et de gestion locaux) des Objectif Plein Emploi vertreten.

Regionaltage

Regionaltag vom 18.6.1999 – Centre Culturel/Rümelingen

Referent: John Castegnaro

Anzahl der Teilnehmer: 178

Regionaltag vom 14.11.2002 – Maison du Peuple/Esch/Alzette

Referent: John Castegnaro

Anzahl der Teilnehmer: 162

Aktivitäten der Regionale

Die Regionale legte in dieser Aktivitätsperiode die Priorität auf Zusammenarbeit zwischen dem Regionalvorstand und den Lokalsektionen. Es wurden auch Bemühungen unternommen, die Zusammenarbeit mit den Betrieben, soweit dies möglich war, zu verbessern.

Während der Berichtsperiode tagte der Regionalvorstand in seinem normalen Rhythmus von vier Sitzungen pro Jahr, die jeweils in einer Sitzung der Exekutive vorbereitet wurden.

Die Generalversammlungen 2003 fanden unter dem Motto „Zusammen die Zukunft sichern“ statt und waren gut besucht. Daneben wurden die traditionellen Jubilarenehrungen abgehalten. Die Regionale nahm an allen von der Zentrale organisierten Aktivitäten teil, wie z.B. den 1.-Mai-Feiern, Manifestationen, Infoversammlungen, Syndikatstagen, Nationalvorstandssitzungen, Streikgedenkeiern, Militantentreffen usw.

2003 war schließlich das Jahr der Sozialwahlen, in dem alle Sektionen aufgefordert waren, nach ihren Möglich-keiten Aktionen wie Infoversammlungen, Flugblattak-tionen, Kandidatentreffen und -werbeaktionen, der Ankauf und das Aufstellen von Werbetafeln durchzu-führen usw.

Sektionsaktivitäten

Neben den allgemeinen Aktivitäten organisierten ver-schiedene Sektionen in der Berichtsperiode, weitere inzwischen, traditionelle Feiern, z.B. Rentnerfeiern, Sommerfeste, Fußballturniere, Grillfeste für wohltätige Zwecke, 1.-Mai-Vorfeiern, Ausflüge usw. All diese Akti-vitäten zielen auf den direkten Kontakt zu den Mitglie-dern aller Altersgruppen hin.

Rentnerabteilung

Die Rentnerabteilung hebt sich durch ihre vielfältigen Aktivitäten im sozialen sowie im kulturellen Bereich hervor. Zu erwähnen bleibt auch das hervorragende gewerkschaftliche Engagement der Rentner; sind sie es doch, die bei den Sozialwahlen der Organisation jeder-zeit mit Rat und Tat zur Seite standen.

Betriebliches

Diese Berichtsperiode wurde wiederum durch eine große Zahl von Konkurserklärungen der Betriebe gekennzeichnet. Die notwendigen Schritte im Interesse der Arbeitnehmer wurden durch das Regionalsekreta-riat eingeleitet.

Des Weiteren fanden im Laufe dieser Berichtsperiode in verschiedenen Betrieben Belegschaftsversammlun-gen, Mitgliederversammlungen, aber auch erste Kon-taktaufnahmen mit dem Personal statt. Diese Aktionen wurden vom Regionalsekretariat teilweise in Zusam-menarbeit mit den einzelnen Verhandlungssekretären und Sektionen durchgeführt.

Aktivitäten der Regionale in der Berichtsperiode

Neben den Sitzungen der Regionalexekutive, den Treffen der Arbeitsgruppen, den Generalversammlun-gen und Jubilarenehrungen, sowie der Organisation der Regionaltage, fanden folgende Veranstaltungen statt:

2000

- 26.01. Einweihung des Sektionsbüros in Zolwer
- 01.05. 1.-Mai-Feier in Bascharage
- 27./28.05. Sommerfest Sektion Rümelingen
- 04.06. Tournoi de Football „Coupe Jean Eiffes“ – Terrain US Esch – Esch/Lallange
- 15.07. Sommerfest Sektion Kayl
- 05./06.08. Sommerfest Sektion Tetingen

- 31.08. Streikgedenkfeier – OGB•L Sektion Esch/Alzette
Monument aux Morts (Place de la Résistance) Esch/Alzette
- 09.09. Regionalfest „Fête de l'Amitié“ – Stadthausplatz Esch/Alzette
- 12./13.10. Besichtigung des „Salon de l'Automobile“ in Paris
- 04.12. Bärbelendag Esch/Alzette

2001

- 14.03. Info-Versammlung „Steuern“
- 29.04. 1.-Mai-Vorfeier in der Kulturfabrik
- 17.06. Tournoi de Football „Coupe Jean Eiffes“ – Terrain US Esch – Esch/Lallange
- 04./05.08. Sommerfest Sektion Tetingen
- 07.08. Regionalexekutive (erweiterte Sitzung mit Präsidenten und Sekretären der Lokalsektionen) OGB•L Zentrale – Esch/Alzette
- 31.08. Streikgedenkfeier – OGB•L Sektion Esch/Alzette
Monument aux Morts (Place de la Résistance) Esch/Alzette
- 07.-09.09. „Festival des Cultures“ in Esch/Alzette
- 12.10. Besichtigung Tageblatt
- 19.10. Nationale Konferenz des „Objectif Plein Emploi“ in Schiffingen
- 30.10. Cours de formation „Pensions et Assurance Dépendance“ AK-Remich

2002

- 26.02. Besichtigung Tageblatt – Mitglieder Regionalvorstand
- 01.03. Besichtigung Schokoladen-Fabrik Koenig – Mitglieder Regionalvorstand
- 23.04. Einweihung des neuen Festsaaes in der „Maison du Peuple“
- 30.04. 1.-Mai-Vorfeier Esch/Alzette – im neuen Festsaal „Maison du Peuple“
- 25./26.05. Sommerfest Sektion Rümelingen
- 09.06. Tournoi de Football „Coupe Jean Eiffes“ – Terrain US Esch – Esch/Lallange
- 03.07. Info-Konferenz „Krank im Ausland“ Sektionen Beles und Zolwer
- 03./04.08. Sommerfest Sektion Tetingen
- 31.08. Streikgedenkfeier – OGB•L Sektion Esch/Alzette
Monument aux Morts (Place de la Résistance) Esch/Alzette
- 13./14.09. Grillen für krebskranke Kinder – Sektion Esch/Alzette

- 23.09. Info-Konferenz „Mammerent“ Sektion Monnerich

- 04.-06.10. Festa dell'Unità – Galgebierg Esch/Alzette

Regionaltag 14.11.2002

Tagesresolution

Soziale Ungerechtigkeiten abbauen und neue zu verhindern, war und bleibt ein vorrangiges Ziel des OGB•L. Das luxemburgische Modell, aufgebaut auf nationale Solidarität, bleibt nach wie vor aktuell. Die jetzige wirtschaftliche Verlangsamung darf nicht zu einer Infragestellung der sozialen Errungenschaften führen.

Der Regionaltag stellt mit Genugtuung fest, dass auf jahrelangen Druck vom OGB•L die geforderte Verbesserung des privaten Pensionregimes, sowie die Reform der Invalidenrenten endlich Realitäten wurden.

Jedoch gewarnt werden die erzkonservativen Kräfte, die sich dazu berufen fühlen als Verfechter von Zusatzpensionen aufzutreten, die im Endeffekt nur den Bessergestellten dienen.

Die Delegierten des Regionaltages erinnern die Verantwortlichen an die vielen seit langem offenstehende Anliegen:

- Reform der Arbeitsmarktverwaltung, sowie der Gewerbeinspektion
- Bildungsreform
- Fehlende Kinderkrippen sowie Pflegebetten
- Stop der Bauland- und Wohnungsspekulation
- Reform der Ausschussgesetze
- Reform des Arbeitsrechts
- Dass die Industriebrachen unserer Regionale in die geplanten Projekte mit einbezogen werden
- Die Abschaffung der Privatisierung der öffentlichen Dienste

Die Delegierten verlangen dass hier alles in die Wege geleitet wird um die Anliegen der Bürger in kürzester Zeit erledigen zu können.

Die Delegierten werden sich des Weiteren aktiv einsetzen:

- für eine grenzüberschreitende Solidarität
- für ein soziales Europa
- für die aktive Unterstützung aller demokratischen und sozialen Organisationen in allen Ländern

Verabschiedet durch die Delegierten vom Regionaltag in Esch/Alzette am 14. November 2002.

7.4. Regionale Norden

Wirkungsbereich

Der Regionalverband Norden umfasst alle Mitglieder der Lokalsektionen der Region d.h. Bissen, Clervaux, Colmar-Berg, Diekirch, Esch-Sauer, Ettelbrück, Hosingen, Mertzig-Feulen, Wiltz, Deutsche Grenzgänger, Vianden, Prëtzerdaul.

Zusammensetzung des Regionalvorstandes

Der Regionalvorstand setzt sich aus 42 Vertretern der einzelnen Sektionen zusammen. Die Exekutive der Regionale bestand aus folgenden Kollegen:

Ehrenpräsident:

Weiland Tony

Präsident:

Schaul Mich.

Vizepräsident:

Delleré J. Claude

Sekretär:

Arndt Frank

Mitglieder:

Barten Alex, Da Fonseca Tun, Pfeiffer Bernard, Reuter Claude, Schnarrbach Wolfgang, Schneider Marcel, Schuster Günther, Tonino Gianfranco

Die Vertreter im Nationalvorstand:

Schaul Mich, Barten Alex, Da Fonseca Tun, Reuter Claude und Günther Schuster

Der Vertreter in der nationalen Exekutive:

Schaul Mich.

Aktivitäten der Regionale

Neben den Sitzungen der Regionalexekutive, den Treffen der Arbeitsgruppen, den Generalversammlungen und Jubilarenehrungen, sowie der Organisation des Regionaltages, fanden folgende Veranstaltungen statt:

2000

- 21.03. Organisation einer Steuerkonferenz in Ettelbrück mit Jeannot Krecké
- 01.05. Regionale 1.-Mai-Feier in Bettborn
- 06.05. Beteiligung am Europatag in der Stadthalle Rondell in Gerolstein
- 02.07. Sommerfest der Regionale Norden in Waldhof-Falkenstein
- 31.08. Beteiligung an der Gedenkfeier und Niederlegung eines Blumengebindes in Wiltz, anlässlich des Streiks vom 31.8.1942
- 21.09. Pressemitteilung über die Privatisierung der Staumaueranlagen in Esch-Sauer

- 07.11. Stellungnahme der Regionale Norden, betreffend die Veröffentlichung eines Artikels der CSV über die vergleichbare Lebensqualität in allen Regionen unseres Landes

2001

- 19.03. Versammlung über die Steuererklärung in Wiltz
- 06.07. Beteiligung der Regionale Norden an der Protestmanifestation am Bahnhof in Wiltz
- 07.11. Informationsversammlung der Patiente Vertriebung Asbl in Wiltz mit René Pizzaferrì als Referent
- 13.11. Informationsversammlung der Patiente Vertriebung Asbl in Vianden mit René Pizzaferrì
- 21.11. Aufklärungsversammlung über die Rentenverbesserungen, sowie die neue Regelung der Prozedur zur Anerkennung der Invalidität in Wiltz mit René Pizzaferrì
- 30.11. Aufklärungsversammlung über die Rentenverbesserungen, sowie die neue Regelung der Prozedur zur Anerkennung der Invalidität in Diekirch mit René Pizzaferrì als Referent

2002

- 28.03. Unterredung mit Wirtschaftsminister Henri Grethen zur Wirtschaftslage im Norden (unter der Leitung von Nationalpräsident John Castegnaro)
- 11.04. Steuerkonferenz in Ettelbrück mit Jeannot Krecké als Referent
- 25.04. Konferenz zum Thema Steuern in Neuerburg
- 01.05. Regionale 1.-Maifeier in Clerf mit Marie-Thérèse Sannipoli als Gastredner
- 16.05. Konferenz zum Thema Steuern in Trier
- 15.06. Generalversammlung der deutschen Grenzgängersektion, die ihr 25-jähriges Bestehen feierte
- 16.06. Sommerfest der Regionale Norden in Ferschweiler, organisiert von der deutschen Grenzgängersektion
- 17.09. Zusammentreffen der OGB•L Regionale Norden mit Landespräsident John Castegnaro und der LSAP Norden
- 04.12. Aufklärungsversammlung im Ettelbrücker Rathaus über die neue Invalidengesetzgebung mit René Pizzaferrì als Referent

2003

- 08.01. Zusammenkunft mit Frau Mariette Scholtus, Direktorin des Arbeitsamtes, über die neue Invalidengesetzgebung
- 13.03. Steuerkonferenz im Hotel Mühlengarten in Nittel

- 20.03. Steuerkonferenz in der Bahnhofsgaststätte in Messerich
- 01.05. Regionale 1.-Maifeier in Vianden
- 14.06. Rundtischgespräch zum Thema „Die Rolle der Regionale Norden während den Sozialwahlen im November 2003“
- 02.07. Konferenz zum Thema „Krank im Ausland, was tun?“ in Ettelbrück
- 06.07. Sommerfest der Regionale Norden in Wiltz
- 09. 07. Konferenz zum Thema „Krank im Ausland, was tun?“ in Wiltz
- 31.08. Streikgedenkeremonie in Wiltz
- 10.10. Verteilung von Werbematerial im Rahmen der Sozialwahlen auf verschiedenen Bahnhöfen und verschiedenen Parkplätzen im Norden (Troisvierges/Clervaux/Wiltz/Ettelbrück)
- 15.10. Verteilung von Werbematerial auf dem Bahnhof und Bahnhofs-Parkplatz in Diekirch
- 21.10. Informationsabend über die Sozialwahlen im Stadthaus in Ettelbrück
- 31.10. Militanten-Treff der Regionale Norden in Clerf

Betriebliches

Diese Berichtsperiode wurde wiederum durch eine große Zahl von Konkurerklärungen von Betrieben gekennzeichnet. Die Regionale verfolgte die Entwicklung der Betriebe in der Region und unterstützte die Arbeit der Syndikate und des OGB•L.

Regionaltag 24.10.2002

Sozial, solidarisch und gerecht!

Die Delegierten des Regionalverbandes Norden befassten sich anlässlich ihrer statutarischen Tagung am 24. Oktober 2002 in der „Larei“ in Vianden mit der politischen, wirtschaftlichen und sozialen aktuellen Lage und spezifischen Problemen im Norden des Landes, sowie mit den hauptsächlichsten, während der Sprechstunden von den Mitgliedern des OGB•L vorgebrachten Problemen.

Politisch sieht der Norden mit seinen 5 von 12 Kantonen, bei 1.157 km² der Gesamtfläche des Landes (fast die Hälfte des Landes), 9 Abgeordneten von 60 seine Interessen nur mangelhaft, um nicht zu sagen stiefmütterlich vertreten. Die aktuelle Regierung aus DP und CSV hat weder die politischen (Zuwanderung, Asylanten, doppelte Staatsbürgerschaft) noch wirtschaftlichen (Globalisierung, Liberalisierung, Entlassungen, Konkurse, Industriebrachen) noch sozialen (Arbeitslosigkeit, Pensionssysteme, Wohnungsbau, Umweltverschmutzung) Probleme im Griff.

Staat muss Staat bleiben

Die aktuellen Liberalisierungsbestrebungen sind abzulehnen. Was in öffentlicher Hand ist, muss in öffentlicher Hand bleiben. Die öffentlichen Transportsysteme (Bahn und Bus) sind an die Schul- und Arbeitszeiten anzupassen und zu verstärken, die öffentlichen Schulen müssen finanziell (neue Schulinfrastrukturen) und personell (mehr und besser ausgebildete Lehrkräfte) gefördert werden. Die staatlichen und gemeindeeigenen Kliniken, Spitäler, Alten- und Pflegeheime müssen ausgebaut werden und könnten in gut durchdachten Synergien besser zusammenarbeiten, die staatliche Pensionsversicherung ist der privaten Altersvorsorge unbedingt vorzuziehen, ebenso die Krankenversicherung. Dies alles ist notwendig, damit das Solidaritätsprinzip gewahrt bleibt.

Solidarität ist dabei ein Ziel, aber auch ein Mittel um unsere Ziele zu erreichen

Solidarität, um die Sozialversicherungen generationsübergreifend zu erhalten und gerechter zu gestalten, gegen den Trend zur Fiskalisierung anzukämpfen, um das gesamte Sozialnetz zu konsolidieren. Die Unternehmen dürfen nicht aus ihrer Verantwortung gegenüber den Sozialversicherungen, eine der demokratischsten Errungenschaften unserer Gesellschaft, entlassen werden. Der neoliberale Begriff „Lohnnebenkosten“ darf nicht zu einer Verschlechterung der Sozialleistungen führen.

Solidarität ist aber auch die Umverteilung des Reichtums. Immer weniger Leute werden sehr reich, immer mehr Arbeitnehmer werden an den Rand der Verarmung und der Prekarität gedrängt. Die horrenden Gewinne aus Immobilien, privaten Vermögenswerten, Spekulationen und Monstererbschaften müssen durch progressiv gestaffelte Steuern umverteilt werden.

Solidarität heißt auch Recht auf Arbeit für alle. Die Arbeitslosigkeit ist wirksam zu bekämpfen mit dem Ziel die Vollbeschäftigung wiederherzustellen. Abfederungsmaßnahmen wie Vorruhestand, Teilzeitarbeit dürfen nicht zum Abbau der Arbeitsplätze führen bei gleichzeitiger Erhöhung der Produktivität und der Gewinne.

Parallel zu diesen Maßnahmen sollte eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich angestrebt werden.

Solidarität setzt auch gleiche Chancen für alle voraus, Bildung darf kein Privileg von Bessergestellten sein. Die zahlreichen Infrastrukturverbesserungen müssen endlich durchgeführt werden, genauso wie der skandalöse Mangel an ausgebildeten Lehrkräften in allen Unterrichtsbereichen behoben werden muss.

Mehr Integrationsklassen und Sprachkurse, aber auch beiderseitige Anstrengungen zwecks besserer Integration unserer ausländischen Mitbürger müssen geleistet werden.

Solidarität auch mit dem anderen Geschlecht, denn auch heute kann man noch immer keine reelle Gleichstellung zwischen Mann und Frau feststellen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss in Zukunft Selbstverständlichkeit werden.

Solidarität mit den pflegebedürftigen Menschen, denn der aktuelle Notstand an Pflegebetten ist entgegen anders lautenden Behauptungen immer noch nicht beseitigt.

Solidarität mit den schaffenden Menschen in den Betrieben, da im Kollektivvertragswesen mit immer härteren Bandagen gekämpft werden muss. Der dem luxemburgischen Modell als Basis dienende Sozialdialog wird vom Patronat immer mehr auf eine harte Probe gestellt. Der immer wieder in den Vordergrund gestellte Wettbewerbsverlust der Betriebe durch den neoliberalen Ausdruck „Lohnnebenkosten“ stellt sich bei einem näheren Vergleich mit den anderen europäischen Ländern als nicht stichhaltiges Argument heraus.

Die gleiche, gerechte Behandlung für den ganzen Norden

- Zukunftsorientierte Arbeitsplätze für Männer und Frauen (Chancengleichheit)
- den Einwohnern des Nordens die gleiche Lebensqualität zugestehen, wie sie die Einwohner anderer Regionen des Landes haben, denn die Lebensqualität ist untrennbar mit dem Recht auf Arbeit verbunden
- Ausbau des Objectif Plein Emploi, um schwervermittelbaren Arbeitslosen Arbeit (und ein Wertgefühl) zu verschaffen, die im Interesse der Allgemeinheit ist
- Die Aktivierung der leer stehenden Industriebrachen
- Eine gerechte Dezentralisierung staatlicher Betriebe und Behörden
- Bezahlbarer sozialer Wohnungsbau und nicht willkürliche Zersiedlung der Landschaft
- Schnellere Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeitregelung im Gaststätten- und Tourismusgewerbe, was aber zu keiner Lohnreduzierung führen darf!
- Weitgehende Förderung der alternativen, erneuerbaren Energien

Wirtschaftliche Gerechtigkeit und soziale Systeme, welche auf dem Solidaritätsprinzip beruhen, sind Eckpfeiler unseres demokratischen Systems. Sie dürfen nicht untergraben, ausgehöhlt und unterwandert werden, um nicht die Demokratie selbst in Gefahr zu bringen.

Verabschiedet durch die Delegierten vom Regionalvorstand Norden am 24. Oktober 2002.

7.5. Regionale Rodingen-Attert

Die Regionale besteht aus folgenden Sektionen: Beckerich, Clemency, Eischen, Hobscheid, Koerich, Kleinbettingen, Linger, Mamer, Petingen, Redingen-Attert, Rodingen, Steinfort, Frontaliers C.M.B. und Frontaliers P.M.E.

Der Regionalvorstand besteht aus 48 Mitgliedern. Die Exekutive setzt sich wie folgt zusammen:

Präsident:

Libert Josy

1. Vizepräsident:

Noesen Jean

2. Vizepräsident:

Moos Claude

Sekretär:

Felten Marcel

Kassierer:

Casagrande Marco

Mitglieder:

Bevot Robert, Flammang-Risch Pia,
Heirandt Marie-Jeanne

Kontrollkommission:

Reisdorff A., Reisch C., Bartz J.

Regionalsekretär:

Racké Robert bis zum 31.3.2003
Muller Gérard ab dem 1.4.2003

Rentnervertreter:

Reisch C.

Immigriertenvertreter:

Dascalu I.

Regionalvertreter im Nationalvorstand:

Libert J., Poos P., Andreolli B., Felten M., Heirandt R.,
Noesen J., Moos C., Bevot R., Giardin T.,
De Matteis A.

Vertreter in der Exekutive:

Libert Josy

Vertreter der U.W.K.:

Magnani R., Weber J.-L.

Die Regionalexekutive versammelte sich in der verflochtenen Periode 5 mal. Der Regionalvorstand versammelte sich insgesamt 13 mal, um zu den anfallenden Problemen Stellung zu beziehen. Die jährlichen Generalversammlungen der Sektionen waren im Allgemeinen gut besucht. Besonders hervorheben muss man die Anstrengungen jeder einzelnen Sektion ihre Generalversammlungen so interessant wie möglich zu gestalten. Erfreulicherweise kann man auch eine Verjüngung in einzelnen Sektionsvorständen feststellen.

Verschiedene Konferenzen und Freundschaftstreffen wurden im Rahmen der Sozialwahlen organisiert. In Zusammenarbeit mit der Sektion Clemency organisierte die Regionale am 22. September 2003 ein Rundtischgespräch. Hierbei waren einige Gewerkschaftssekretäre aus verschiedenen Bereichen und Abteilungen anwesend. Der Regionalpräsident Libert J. konnte eine sehr animierte und interessante Diskussion an diesem Abend leiten. Am 4. Oktober 2003 organisierten die Sektion Differdingen/Rodingen der Ausländerabteilung in Zusammenarbeit mit den Sektionen aus Beckerich und Redingen-Attert einen Informationsabend in Oberpallen. Gastredner war der Generalsekretär des OGB•L, Jean-Claude Reding. Am 25. Oktober 2003 organisierte die Sektion Kleinbettingen im Rahmen der Sozialwahlen, ein Freundschaftstreffen.

Eine neue Postenverteilung gab es im Regionalsekretariat. Ab dem 1. April 2003 trat der Kollege Robert Racké in seinen wohlverdienten Ruhestand. Er übernahm jedoch das Amt des Schriftführers auf nationaler Ebene der Rentnerabteilung. Neuer Regionalsekretär wurde ab diesem Datum G. Müller. Y. Moinet ist zuständig für die belgischen Grenzgänger und übt die Funktion des EURES-Beraters aus.

Mitgliederbetreuung und Sprechstunden

Sprechstunden finden in Rodange sowie in der Province de Luxembourg und der Province de Liège in Belgien statt. Als Nachfolger von Robert Racké arbeitet Yvon Moinet auch als Berater im EURES-Programm der EU.

Die Regionale hat die wirtschaftliche Entwicklung im PED und in der Region genau verfolgt. Die Regionale unterstützt auch die Aktivitäten der Asbl OPE (Objectif Plein Emploi).

Belgische Grenzgänger

Ganz besonders hervorzuheben sind die mannigfaltigen Aktivitäten der Grenzgänger-Sektionen bei den verschiedenen Manifestationen wie z. B.:

- Aufklärungsversammlung über die neue Pensionsreform
- Aufklärungsversammlung über die neue Invalidenregelung
- 2-tägiges Bildungsseminar in Laroche über Grenzgängerprobleme
- Aufklärungsversammlungen über Besteuerung der Grenzgänger.

Im Laufe der Berichtsperiode wurden ebenfalls zwei neue Aufklärungsbroschüren für belgische Grenzgänger herausgegeben. Ein neues übersichtliches Informationsfaltblatt wurde ausgearbeitet, das die elementaren Rechte und Pflichten erklärt, welche die Grenzgänger

beachten müssen, wenn sie nach Luxemburg arbeiten kommen.

Ein aktualisierte Broschüre, die ganz besonders die verbesserten Rechte der belgisch-luxemburgischen Sozialkonvention erklärt wurde in der Berichtsperiode herausgegeben.

Regionaltag 18.10.2002

Tagesresolution

Der erweiterte Regionalvorstand der Regionale Rodingen-Attert, tagend am 18. Oktober 2002 in Koerich, stellt mit Genugtuung fest, dass es nach wie vor das Ziel des OGB•L bleibt, soziale Ungerechtigkeiten abzubauen und neue zu verhindern. Das 1994 verabschiedete Aktionsprogramm „Ein solidarisches Gesellschaftsmodell für Luxemburg“ bleibt nach wie vor aktuell.

Die aktuelle wirtschaftliche Verlangsamung darf nicht zu einer Infragestellung der sozialen Errungenschaften führen. Die wirtschaftliche Entwicklung darf nicht allein den blinden Kräften des Marktes überlassen werden. Sie erfordert eine soziale und ökologische Entwicklung, sowie qualitative und strukturelle Reformen in vielen Bereichen.

Solidarität ist dabei ein Ziel, aber auch ein Mittel um unsere Ziele zu erreichen

Solidarität um die Sozialversicherungen generationsübergreifend zu erhalten und gerechter zu gestalten, gegen den Trend zur Fiskalisierung anzukämpfen, um das gesamte Sozialnetz zu konsolidieren. Die Unternehmen dürfen nicht aus ihrer Verantwortung gegenüber den Sozialversicherungen, eine der demokratischsten Errungenschaften unserer Gesellschaft, entlassen werden. Der neoliberale Begriff „Lohnnebenkosten“ darf nicht zu einer Verschlechterung der Sozialleistungen führen.

Der Regionaltag stellt mit Genugtuung fest, dass auf jahrelangen Druck vom OGB•L hin endlich die geforderte Verbesserung des privaten Pensionsregime Realität wurde. Er warnt jedoch vor populistischen Manövern von erzkonservativen Kräften die sich dazu berufen fühlen als Verfechter von Zusatzpensionen aufzutreten die nur den Bessergestellten im Endeffekt dienen.

Der Regionaltag begrüßt, dass schlussendlich auch die von OGB•L seit Jahren geforderte Reform der Invalidenrente endlich Wirklichkeit wird.

Solidarität ist aber auch die Umverteilung des Reichtums. Immer weniger Leute werden sehr reich, immer mehr Arbeitnehmer werden an den Rand der Verarmung und der Präkarität gedrängt. Die horrenden Gewinne aus Immobilien, privaten Vermögenswerten, Spekulationen und Monstererbschaften müssen durch progressiv gestaffelte Steuern umverteilt werden.

Der Regionaltag erinnert die Verantwortlichen an die Tatsache dass das Thema, Industriebrachen, sich nicht allein auf das Gelände, ARBED-BELVAL, beschränkt sondern auf sämtliche Gegenden des Landes. Die Delegierten stel-

len mit Bedauern fest, dass das Rodinger PED-Gelände in Vergessenheit geraten ist, abgesehen von dem unsinnigen Regierungsbeschluss das neue Technische Lyzeum auf dem flächenmäßig schon knappen zur Verfügung stehenden Industriegelände zu errichten.

Solidarität heißt auch Recht auf Arbeit für alle.

Die im PAN-Gesetz vorgesehenen Maßnahmen zur Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt dürfen nicht zur Schaffung von billigen und prekären Arbeitsplätzen missbraucht werden. Der Staat muss garantieren, dass sowohl die Arbeitsmarktverwaltung als auch die Gewerbeinspektion in die Lage versetzt werden, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Einerseits muss die Arbeitsmarktverwaltung personalmäßig und technisch in der Lage sein, die Organisation des Arbeitsmarktes und die soziale Begleitung der Arbeitsuchenden zu gewährleisten.

Andererseits muss auch die Gewerbeinspektion personalmäßig, logistisch und von ihren Kompetenzen her so ausgestattet werden, dass sie ihre Kontrollfunktion auch ausfüllen kann. Der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der Bekämpfung des Sozialdumpings, der illegalen Arbeit, der Schwarzarbeit, der ungerechtfertigten Überstunden sowie der grenzüberschreitenden Leiharbeit müssen ein ganz besonderes Augenmerk gewidmet werden. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass am Ende nicht der Ausgebeutete zusätzlich bestraft wird, während der Ausbeuter sozusagen ungeschoren davonkommt.

Die Arbeitslosigkeit ist wirksam zu bekämpfen mit dem Ziel die Vollbeschäftigung wiederherzustellen. Abfederungsmaßnahmen wie Vorruhestand, Teilzeitarbeit dürfen nicht zum Abbau der Arbeitsplätze führen bei gleichzeitiger Erhöhung der Produktivität und der Gewinne.

Parallel zu diesen Maßnahmen sollte eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich angestrebt werden.

Dem mutwilligen Rückgriff auf atypische Arbeitsverträge muss endlich Einhalt geboten werden.

Der Regionalvorstand begrüßt, dass viele Gemeinden der Regionale Rodingen sich bereit erklärt haben, beim Projekt „Objectif Plein Emploi“ mitzumachen.

Solidarität setzt auch gleiche Chancen für alle voraus, Bildung darf kein Privileg von Bessergestellten sein. In diesem Sinne müssen alle Privatisierungsversuche der öffentlichen Schule aufs Schärfste bekämpft werden. Um den immer größer werdenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, müssen endlich neue Wege in der Bildungspolitik eingeschlagen werden dies sowohl auf struktureller wie auf pädagogischer Ebene. Dies bedingt jedoch einer Politik des permanenten und konstruktiven Dialogs mit dem Lehrpersonal, den Eltern und den Schüler(inne)n. Die zahlreichen Infrastrukturverbesserungen müssen endlich durchgeführt werden, genauso wie der skandalöse Mangel an ausgebildeten Lehrkräften in allen Unterrichtsbereichen behoben werden muss.

Mehr Integrationsklassen und Sprachkurse, aber auch beiderseitige Anstrengungen zwecks besserer Integration unserer ausländischen Mitbürger(innen) müssen geleistet werden.

Ein besonderes Kapitel muss der Berufsorientierung gewidmet werden, die praxisnah sein muss. Die inhaltliche Reform der beruflichen Ausbildung muss weitergetrieben werden auf allen Ebenen. Außerdem muss der Druck erhöht werden, damit mehr Lehrstellen angeboten werden und eine Revalorisierung des Handwerkerberufes angestrebt wird. Die berufliche Weiterbildung muss grundlegend reformiert, verbessert und ausgebaut werden. Die Berufsorientierung muss reorganisiert werden und soll praxisnäher sein. Bei der Weiterbildung darf nicht gespart werden, denn sie wird ein wesentliches Zukunftsinstrument für Luxemburg werden.

Der Regionaltag fordert, dass den Schaffenden ein guter Zugang zu solchen Weiterbildungskursen gewährleistet wird, unter anderem über den Weg eines gesetzlich verankerten Bildungsurlaubes. Auch hier muss den heutigen Arbeitsbedingungen, wie flexible Arbeitszeit oder Schichtarbeit, Rechnung getragen werden.

Unter dem Impuls einer dynamischen OGB•L-Führung bietet die Privatbeamtenkammer hier bereits ein sehr hochwertiges und vielfältiges Weiterbildungsprogramm an.

Solidarität mit der Jugend, denn genau so wichtig wie die Schule ist für sie die Tatsache, dass sie ernst genommen wird. Mehr Mitbestimmung der Jugend bei der Lösung der anstehenden Probleme anstatt selbstherrliches Herumkommandieren der Verantwortlichen kann dem aktuellen Missstand im Schulwesen nur zugute kommen.

Solidarität auch mit den Frauen, denn auch heute kann man noch immer keine reelle Gleichstellung zwischen Mann und Frau feststellen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss in Zukunft Selbstverständlichkeit werden. Eine besondere Obacht muss den frauenspezifischen Problemen auf dem Arbeitsmarkt gewidmet werden. Der OGB•L fordert deshalb, dass vermehrt Frauen bei der Gewerbeinspektion und in der Arbeitsmarktverwaltung eingestellt werden, um sich dieser Probleme anzunehmen.

Der Regionaltag fordert, dass in Zukunft mehr kostenlose öffentliche Kinderkrippen geschaffen werden. Jede Gemeinde soll kinderfreundliche, nicht private Einrichtungen zur Verfügung stellen, in welchen die Möglichkeit besteht, Kinder ganztägig von ausgebildetem Personal zu betreuen.

Der Regionaltag begrüßt, dass der vom OGB•L intern eingeführte Frauenförderungsplan konsequent umgesetzt wird. Die Parität in möglichst vielen gesellschaftlichen Bereichen soll angestrebt werden.

Solidarität mit den pflegebedürftigen Menschen, denn der aktuelle Notstand an Pflegebetten ist entgegen anderslautenden Behauptungen immer noch nicht beseitigt. Die Delegierten fordern, dass die notwendigen Finanzmittel

schnellstmöglich aufgebracht werden, um den Bau zusätzlicher Pflegeheime durchzuführen. Sie fordern gleichzeitig aber auch einen Ausbau der Präventivmedizin und der Rehabilitation, um das Pflegerisiko auf ein Minimum zu beschränken.

Solidarität mit den schaffenden Menschen in den Betrieben, da im Kollektivvertragswesen mit immer härteren Bandagen gekämpft werden muss. Der dem luxemburgischen Modell als Basis dienende Sozialdialog wird vom Patronat immer mehr auf eine harte Probe gestellt. Der immer wieder in den Vordergrund gestellte Wettbewerbsverlust der Betriebe durch den neoliberalen Ausdruck „Lohnnebenkosten“ stellt sich bei einem näheren Vergleich mit den anderen europäischen Ländern als nicht stichhaltiges Argument heraus. Die Versuche, den Sozialabbau einzuläuten, müssen abgewehrt werden und eine kontinuierliche Kollektivvertragspolitik muss gewahrt bleiben.

Der Regionaltag erinnert an die Bedeutung des Kollektivvertragssystems um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die vom OGB•L seit Jahren geforderte Reform des Ausschussgesetzes sowie die Festlegung der Kriterien zur Erlangung der nationalen Repräsentativität vertragen keine weitere Aufschiebung und müssen kurzfristig umgesetzt werden.

Der Regionaltag erklärt sich kategorisch gegen jede Privatisierung des öffentlichen sowie kommunalen Dienstes.

Das aktuelle Arbeitsrecht muss endlich reformiert werden, da die entsprechenden Bestimmungen der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in keiner Weise mehr entsprechen. Dies gilt ganz besonders im Bereich der Mitbestimmungsrechte. Das vom OGB•L verabschiedete Reformprogramm soll endlich zum Abschluss gebracht werden.

Dies bedeutet eine Verbesserung der Rechte der Personaldelegierten im Betrieb sowie deren Schutz vor Entlassungen über den Gesetzesweg zu verbessern, die Informations- und Konsultationsrechte zu stärken, die Mitbestimmung zu verbessern und den geänderten Strukturen in der Wirtschaft anzupassen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind permanente gewerkschaftliche Herausforderungen. Der OGB•L fordert deshalb menschengerechte und sichere Arbeitsplätze. Die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sowie der Ausbau der Sicherheit am Arbeitsplatz müssen vorangetrieben werden. Bei der Einführung neuer Technologien und beim Umgang mit neuen und gefährlichen Stoffen muss neben verstärkten Schutzmaßnahmen auch eine Informationspflicht eingeführt werden, so wie es die neue Gesetzgebung vorsieht (Gesetz vom 17. Juni 1994).

Solidarität mit den Opfern der erschreckend hohen Konkurswelle welche oft monatelang auf die Auszahlung der ihnen zustehenden Gelder (irrsinnigerweise Superprivileg genannt) warten müssen. Ganz besonders betroffen sind hier die Grenzgänger welche nicht immer die gleiche

Unterstützung in ihren Heimatländer in Anspruch nehmen können wie hierzulande. Ganz besonders betroffen sind hier die Interimbeschäftigten welche auch noch zusätzlich andauernde Probleme mit den anderen Sozialleistungen haben (z. B. Kindergeld).

Der Regionaltag verlangt, dass hier alles in die Wege geleitet wird, um die Anliegen der Bürger in kürzester Zeit erledigen zu können.

Die Delegierten werden sich einsetzen

- für eine grenzüberschreitende Solidarität,*
- für ein soziales Europa,*
- für die aktive Unterstützung aller demokratischen und sozialen Organisationen in allen Ländern.*

Verabschiedet durch die Delegierten vom Regionalvorstand Koerich am 18. Oktober 2002.

7.6. Regionale Zentrum

Zusammensetzung des Regionalvorstandes

Der Regionalvorstand setzt sich aus 61 Vertretern/Vertreterinnen der folgenden 16 Lokalsektionen zusammen: Bonnevoie, Clausen-Neudorf, Dommeldange, Hesperange, Junglinster, Kehlen/Kopstal, Larochette, Lintgen, Lorentzweiler, Luxembourg, Mersch, Niederanven, Sandweiler, Steinsel, Strassen/Bertrange und Walferdange.

Die Regionalexekutive war folgendermaßen zusammengesetzt:

Regionalpräsident(in):

Heinen Norbert (bis 9.11.1999)
Meloni Bianca (vom 9.11.1999 - 29.6.2001)
Fettes Guy (ab dem 29.6.2001)

Vizepräsident(in):

Theisen Sylvie
Konsbrück Jos
Kemp Roby

Regionalsekretär:

Pereira Carlos

Hilfssekretär:

Medvescek Jeff

Kassierer:

Jallay Camille (bis Juli 2003)
Schanen Jacky (ab Januar 2004)

Beisitzende:

Frisch Ed.
Rodrigues Ademar (ersetzt während der Berichtsperiode durch den Kollegen Heinen Norbert)
Barbier Nico † (ersetzt durch Reusch Jean)
Consbrück Jos

Regionale Kontrollkommission:

Neyens Romain
Siwek Charles
Stelmes Henri

Beobachter der regionalen Rentnerabteilung:

Fischbach Raymond †
Bast Jhemp

Arbeitsgruppen der Regionale

Während dieser Berichtsperiode wurden folgende 3 Arbeitsgruppen gegründet:

- Arbeitsgruppe „Soziales“
- Arbeitsgruppe „Organisation“
- Arbeitsgruppe „Internes Reglement“

Vertreter im Nationalvorstand und der Nationalexekutive

Vertreter im Nationalvorstand

Effektive Vertreter(innen) der Regionale Zentrum:

Fettes Guy, Frisch Edouard, Konsbrück Jos, Meloni Bianca (ersetzt durch Speltz Fernand), Neyens Romain, Rodrigues Ademar, Schwartz Paul, Stelmes Henri, Theisen Jules

Ersatzvertreter(innen) der Regionale Zentrum:

Speltz Fernand, Thill Charles, Schanen Jacky

Am 29. Juni 2001 trat die Kollegin Meloni Bianca als Vertreterin der Regionale Zentrum im Nationalvorstand zurück und wurde durch den Kollegen Speltz Fernand ersetzt.

Vertreter in der Exekutive

Als Vertreterin der Regionale Zentrum in der Nationalexekutive wurde die Regionalpräsidentin Meloni Bianca in der Regionalvorstandssitzung vom 5. November 1999 gewählt und ersetzte somit den Kollegen Heinen Norbert. Aus beruflichen Gründen reichte die Kollegin Meloni Bianca als Vertreterin der Regionale Zentrum in der Nationalexekutive am 29. Juni 2001 ihren Rücktritt ein. Der neu gewählte Regionalpräsident Fettes Guy übernahm anschließend diesen Posten.

Vertreter in den verschiedenen CIGL (Centres d'initiative et de gestion locaux) des O.P.E. (Objectif Plein Emploi)

Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative des O.P.E. wurden während dieser Berichtsperiode in verschiedenen Gemeinden CIGL asbl gegründet. In nachstehenden CIGL sind folgende Kollegen/Kolleginnen vertreten:

CIGL Syrdall:

Neyens Romain

CIGL Kopstal:

Lichtfous Jean

CIGL Hesperange:

Fabry Leonie

CIGL Walferdange:

Thill Charles

CIGL Steinsel:

Da Costa Manuel

CIGL Strassen:

Lebrun Georges

Aktivitäten der Regionale

Neben den Sitzungen der Regionalexekutive, den Treffen der Arbeitsgruppen, den Generalversammlungen und Jubilarenehrungen, sowie der Organisation des Regionaltages, fanden folgende Veranstaltungen statt:

1999

- 24.03. Informationskonferenz zum PAN-Gesetz mit Beteiligung des député-maire Lucien Lux und des Regierungsrates Jean Zahlen
- 23.11. Auf Einladung des Innenministeriums nehmen die Kollegen Bianca Meloni und Carlos Pereira an einer Sitzung betreffend das „Aménagement du territoire“ teil

2000

- 12.01. Aufklärungskonferenz der Regionale Zentrum zum Thema „Die neuen Statuten der Krankenkassen“. Der Kollege Pizzaferré René steht den etwa 80 Teilnehmern Rede und Antwort
- 09.03. Informationsversammlung über die Steuererklärung
- 09.11. Mega-Grillparty der Regionale Zentrum in Weimerskirch unter dem Motto: „Freundschaft, auch im Jahr 2000“
- 30.11. Informationskonferenz in Junglinster über das Pensionswesen

2001

- 19.03. Besichtigung der neuen Druckerei Editpress und Unterredung mit der Direktion des Tageblatt
- 21.03. Informationskonferenz über die Steuerklärung in Luxemburg-Stadt
- 10.07. Informationsversammlung zum Thema „Krank im Auslandsurlaub“
- 26.09. Informationskonferenz in Strassen über die Einführung des Euro
- 27.10. Erste „Soirée Latina“ der Regionale Zentrum in Weimerskirch
- 06.12. Informationskonferenz über die strukturellen und punktuellen Verbesserungen im Pensionswesen im Hôtel International in Luxemburg
- 11.12. Informationskonferenz über die strukturellen und punktuellen Verbesserungen im Pensionswesen im Buffet de la Gare in Mersch

2002

- 28.02. Auf Einladung der „Patientevertriebung Asbl“ nehmen verschiedene Kollegen/Kolleginnen der Regionale Zentrum an der Informationskonferenz zum Thema „Invalidenpension, neue Gesetzgebung“ teil

- 28.03. Auf Einladung der ASTI nehmen die Kollegen/Kolleginnen der Regionale Zentrum an einer Konferenz zum Thema „Migrations: les enjeux/Défis pour l'économie et la cohésion sociale“ teil
- 09.04. Über 60 Mitglieder der Regionale Zentrum nehmen an der Informationskonferenz über die Steuererklärungen in Bonneweg teil
- 11.04. Auf Einladung der „Patientevertriebung Asbl“ beteiligt sich die Regionale Zentrum an der Informationskonferenz zum Thema: „Scolioses de l'enfant et de l'adolescent“
- 16.04. Informationskonferenz der Sektion Strassen/Bartringen über die Steuererklärung
- 22.07. Zusammenkunft der Arbeitsgruppe „Soziales“ mit der „Biergerinitiativ fir bezuelbare Wunraum“, um über die bestehende Wohnungsnot im Zentrum zu diskutieren
- 26.10. „Soirée Latina“ der Regionale Zentrum in Lorentzweiler
- 06.11. Verteilungsaktion des Informationsblattes über das Abkommen zwischen dem OGB•L und der MGTL Frankreich auf den P & R

2003

- Ende Mai: Publikation des neuen Informationsblattes der Sektion Clausen/Neudorf
- 15.07. Informationskonferenz zum Thema „Krank während des Urlaubs im Ausland“ statt
- 24.11. Die Sektionen Sandweiler und Niederanven sowie die Regionale Zentrum organisieren ein Zusammentreffen der Arbeitnehmer aus den Industriezonen Sandweiler/Contem/Findel/Niederanven im Kulturzentrum von Sandweiler. Bei dieser Gelegenheit stehen verschiedene Verhandlungssekretäre sowie der Regionalsekretär den Arbeitnehmern zur Verfügung, um auf ihre Fragen zu antworten

Ende September/Anfang Oktober 2003

Verschiedene Sektionen stellen Plakatständer auf und verteilen Flugblätter in den Haushalten, um die Bürger über die Sozialwahlen aufzuklären

Ende September & Monat Oktober 2003

Zahlreiche Verteilungsaktionen von Magazinen und anderem Informationsmaterial durch die Regionale und die Sektionen auf verschiedenen Bahnhöfen, sowie den P & R Bouillon, Süden, Kirchberg, Kockelscheuer und route d'Arlon

Oktober 2003

Informationskampagne in den portugiesischen Gaststätten. Diese Aktion wurde in Zusammenarbeit von der Regionale mit den respektiven Lokalsektionen durchgeführt

- 3.10. Herbstfahrt der Rentnerabteilung Zentrum auf der „Princesse Marie-Astrid“
- 18.10. Die Regionale Zentrum lädt zu einem Freundschaftstreffen nach Lorentzweiler ein. Im Anschluss daran findet die „Soirée Latina“ statt

Betriebliches

Diese Berichtsperiode wurde wiederum durch eine große Zahl von Konkurserklärungen der Betriebe gekennzeichnet. Nachfolgend eine Aufzählung der in Konkurs geratenen Betriebe, bei denen dem Personal durch unser Regionalsekretariat weitergeholfen wurde:

- Entreprise Guillou & Cau
- Hôtel Arcotel
- Albisol
- International Constructions
- Musek Noël
- B.S. Décor
- Crèche „De Petzi“
- Mega-Trax
- Sacam
- Keulders S.A.
- Sanithermic S.A.
- Terrolux
- Tipplesch Konstruktioun
- Cabaret Select
- Cleance
- Fondafor
- Global Security
- Neuroplanet
- Rapido Studio
- Nouvelles Façades
- Sachau
- Europe-Online
- Sogedelux
- BMB Construction
- Multi-Bau
- Translux Airlines International (Cargolion)
- Euro-Motor
- Immosphère
- Multibau
- B4
- Clean Alliance
- Planistat

Ebenfalls wurde das Regionalsekretariat oft mit Kollektiventlassungen befasst. Des Weiteren fanden im Laufe dieser Berichtsperiode in verschiedenen Betrieben Belegschaftsversammlungen, Mitgliederversammlungen, aber auch erste Kontaktaufnahmen mit dem Personal statt. Diese Aktionen wurden vom Regionalsekretariat in Zusammenarbeit mit den Berufssyndikaten durchgeführt.

Regionaltag 15.11.2002

Tagesresolution

Die Delegierten des Regionalvorstandes Zentrum befassen sich anlässlich ihres Regionaltages vom 15. November 2002 im Kulturzentrum in Bartringen, mit der aktuellen sozialen Lage, sowie mit den von ihren Mitgliedern geäußerten Problemen während der gewerkschaftlichen Sprechstunden.

Anpassung und Aufbesserung der Pensionen im Privatsektor

Die Delegierten des Regionaltages stellen mit Genugtuung fest, dass auf jahrelangen Druck des OGB•L hin, die geforderten Verbesserungen des privaten Pensionsregimes Realität wurden. Sie warnen jedoch vor populistischen Manövern, von erzkonservativen Kräften, die sich dazu berufen fühlen als Verfechter von Zusatzpensionen aufzutreten, die nur den Bessergestellten im Endeffekt dienen sollen.

Dies würde zu einem Zwei- oder Mehrklassensystem führen und darf nicht zugelassen werden.

Endlich die neuen Invaliditätsprozeduren in die Realität umsetzen

Die Delegierten begrüßen, dass schlussendlich auf Druck des OGB•L, die seit Jahren geforderte Reform der Invalidenrenten endlich Wirklichkeit wird. Das neue Gesetz ist seit dem 1. Oktober 2002 in Kraft.

Leider müssen die Delegierten feststellen, dass die verschiedenen Instanzen, die in diesem Gesetz in der Verantwortung sind, immer noch nicht mit dem notwendigen Personal und der notwendigen Infrastruktur ausgestattet sind.

Hier ist die Regierung mehr denn je gefordert.

Handlungsbedarf in Sachen Konkurs

Die Statistik beweist, dass die Zahl der Konkurse von Jahr zu Jahr drastisch ansteigt. In der Periode vom 1. Januar bis 14. November gerieten 561 Betriebe in Konkurs. Hiervon waren 951 Arbeitnehmer betroffen, die oft in eine äußerst prekäre, soziale und wirtschaftliche Lage gedrängt wurden. Leider muss man feststellen, dass ein großer Anteil dieser Betriebe im Zentrum ansässig waren.

Die Delegierten des Regionaltages stellen folgende Forderungen:

- Bei Gesellschaftsgründungen müssen die notwendigen finanziellen Garantien hinterlegt werden um die Arbeitnehmerrechte im Konkursfall abzudecken;
- Die sofortige personelle Aufstockung und die notwendigen Infrastrukturen aller in Fallimentsabwicklung eingebundenen Behörden;
- Die sich aufdrängenden Maßnahmen zu ergreifen, um die Urheber von gesteuerten Insolvenzen mit betrügerischem Hintergrund in die Verantwortung zu nehmen;

- Vereinfachte Prozeduren, die den Arbeitnehmern schneller zu ihrem Recht verhelfen.

Die Regierung täte besser daran, sich dieser Problematik ernsthaft anzunehmen, anstatt über die Anzahl der Konkurse zu polemisieren.

Immobilienmarkt ins Gleichgewicht bringen und geeigneten Wohnraum schaffen

Die Delegierten begrüßen, dass endlich, nach langem Stillstand, verschiedene Verbesserungen im Bereich „Wohnungsbau und Mietwohnungen“ auf den Instanzenweg gebracht wurden. Sie sind aber der Meinung, dass die geplanten Maßnahmen nur kurzfristig greifen, da sie nichts am Fehlen von 30.000 bis 40.000 Wohnungen ändern.

Deshalb fordern die Delegierten:

- Den sozialen Wohnungsbau stärker zu fördern, um den Immobilienmarkt ins Gleichgewicht zu bringen;
- Die Gemeinden zu motivieren geeigneten Wohnungsraum zu schaffen und ihnen die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen, um die erforderlichen Infrastrukturen, wie z.B. Schulen, Kinderkrippen, Kläranlagen, usw. zu ermöglichen.

Des Weiteren stellen die Delegierten fest, dass im Zentrum und hauptsächlich in der Stadt Luxemburg, viele Häuser und Wohnungen seit Jahren leer stehen und dem Verfall ausgesetzt sind und, dass ein großer Teil der Wohnungen in Büroräume umgewandelt werden. Das hat einen progressiven Rückgang der Einwohnerzahl, besonders in Luxemburg-Stadt, zur Konsequenz.

Die Gemeindeverantwortlichen sind diesbezüglich in der Pflicht, um die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen und beim Zustand Abhilfe zu schaffen.

Bartringen, den 15. November 2002

CHAPITRE 7

Rapports des Régionales

Préface

Les membres de l'OGB•L sont organisés en sections locales à leur domicile et en sections d'entreprise à leur lieu de travail. Les sections, regroupées sur le plan régional en six Régionales, coordonnent les activités des diverses sections et veillent à l'organisation interne.

Ces 6 Régionales regroupent actuellement 71 sections locales, réparties comme suit:

Régionale Esch/Rumelange	10 sections
Régionale Dudelange/Est (contre 16 au début de la période sous revue)	15 sections
Régionale Centre	16 sections
Régionale Nord	12 sections
Régionale Differdange	4 sections
Régionale Rodange/Attert	14 sections

Les sections locales Wecker et Mensdorf de la Région Dudelange/Est ont fusionné au cours de la période sous revue pour donner naissance à la nouvelle section Syrdall.

Les statuts définissent en détail les affaires locales relevant de la compétence des sections locales et les tâches spécifiques qui leur incombent.

Chaque section est tenue d'organiser une assemblée générale annuelle pour laquelle les membres reçoivent une convocation écrite.

Diverses autres activités ont également permis de renforcer la présence de l'OGB•L aux niveaux local et régional.

Pendant la période sous revue ou une partie de celle-ci, les fonctionnaires ci-après ont été adjoints aux comités régionaux en tant que personne de contact, de coordinateur voire de conseiller:

- Fränk Arndt
- Romain Clees
- Jerry Müller
- Gust Meisenburg
- Carlos Pereira
- Jorge Duarte
- Robert Racké
- Robert Molitor
- Yvon Moinet

Robert Molitor assure en outre l'encadrement de la section Esch et René Manderscheid celui de la section Dudelange. Ils ont soutenu les sections lors de leurs activités et les ont supervisées et coordonnées au cours des travaux préparatoires.

Les rapports suivants présentent et explicitent la collaboration mise en place aux niveaux régional et transrégional.

Département des Régionales

Il ne nous est pas possible d'énumérer ici toutes les activités organisées au cours de la période sous revue. Nous nous limiterons donc aux principales activités suivantes:

Collaboration des Régionales

La collaboration des Régionales a de nouveau été renforcée au cours de la période sous revue: tenue d'innombrables réunions avec les secrétaires régionaux et les secrétaires des permanences, et consultations de l'organe composé de tous les présidents (6) et secrétaires régionaux. Ces réunions ont débouché sur l'organisation de diverses activités au niveau national et une meilleure coordination des 6 Régionales et des Centrales régionales.

Conférences d'information pour nos membres

Conformément aux statuts de l'OGB•L, la convocation d'assemblées de membres ou de réunions d'information est l'une des principales tâches incombant aux sections et aux Régionales. Ainsi, les Régionales ont organisé ensemble, dans diverses régions du pays, des conférences d'information sur l'actualité sociale et politique. En voici quelques exemples:

Mars 1999:

campagne d'information sur la nouvelle loi « Plan d'action national en faveur de l'emploi »

Novembre/décembre 2000:

campagne de mobilisation sur le thème de l'équité en matière de pensions

Mars 2000/2001/2002:

campagne d'information sur la déclaration d'impôts

Juillet 2003:

conférences d'information sur le thème «Malade en vacances à l'étranger»

... etc.

Pour le détail des autres conférences, consulter les chapitres consacrés aux diverses Régionales.

Assemblées générales des sections locales

Les 71 sections locales tiennent leurs assemblées générales annuelles au cours des mois de mars/avril; ces assemblées sont coordonnées par les Régionales. Plus de 6.000 membres y participent chaque année.

Journées régionales

Au terme des statuts, la Journée syndicale et le Congrès doivent être précédés des journées régionales. Celles-ci ont eu lieu en 1999 et en 2002.

Actions de distribution

Plusieurs actions de distribution de matériels d'information les plus divers ont été organisées durant la période sous revue devant des gares, des supermarchés ainsi que sur les parkings P & R.

Nouveaux drapeaux pour les sections

Fin 1999, les sections locales ont reçu leurs nouveaux drapeaux standards.

Problèmes avec la Caisse nationale de prestations familiales

En début de mandat, nous avons accueilli dans nos permanences un nombre croissant de salariés auxquels les allocations familiales n'étaient plus versées depuis des mois. Nos secrétaires ont donc multiplié leurs interventions, tant téléphoniques qu'écrites, auprès de la Caisse nationale des prestations familiales, sans succès malheureusement. Pour cette raison, les Régionales et le président national avaient sollicité un entretien auprès de la ministre de la Famille, compétente en la matière. Une première rencontre s'est déroulée le 21 avril 1999 au ministère de la Famille. A cette occasion, nous avons appris que le manque d'effectifs et de matériel informatique était à l'origine des problèmes effectivement enregistrés pour le paiement des allocations familiales, mais que tout allait être mis en œuvre pour remédier à cette situation. En l'absence de toute amélioration, un second entretien avec la ministre a eu lieu le 8 novembre 2002, doublé cette fois d'une manifestation devant le ministère de la Famille. Suite au succès de cette manifestation de protestation et aux pressions exercées par l'OGB•L, un groupe de travail a été mis sur pied afin de trouver des solutions aux problèmes existants et d'élaborer de nouvelles propositions. L'OGB•L était le seul syndicat représenté au sein de ce groupe de travail.

Lutte contre le chômage

Egalement été très actives dans la lutte contre le chômage, nos sections et nos Régionales ont participé

aux initiatives en faveur de l'emploi lancées dans le cadre de l'OPE (Objectif Plein Emploi). Dans ces initiatives locales et régionales sont représentés des militants de nos sections et Régionales. Il arrive même que le président de certaines initiatives régionales en faveur de l'emploi soit recruté dans les rangs des sections OGB•L.

Autres activités

Nos départements ont organisé de fréquentes réunions préparatoires, de même que des rencontres-débats sur des thèmes sociopolitiques tels que, par ex.:

- la réforme de l'Administration de l'Emploi et de l'allocation de chômage
- la législation en matière de faillites
- l'amélioration de la collaboration avec l'Inspection du Travail et des Mines
- la réforme de la Caisse nationale des prestations familiales
- la réforme de la loi sur l'invalidité
- ... etc.

Par ailleurs, les secrétaires régionaux et les secrétaires des permanences se sont attachés à améliorer sans cesse les services proposés pour la défense des intérêts des membres OGB•L. En ce sens, de nombreuses réunions ont eu lieu en vue de réorganiser les permanences, les services de consultation en matière de déclarations d'impôts, les services de protection juridique, etc.

Formation continue de nos secrétaires

Nous avons, au cours de la période sous revue, accordé une importance particulière à la formation continue de nos secrétaires. Assurer la formation appropriée de nos secrétaires de l'OGB•L et veiller à ce qu'ils soient toujours au courant des derniers développements de la législation sociale ne peut que servir les intérêts de nos membres.

Pour cette raison, de nombreux cours de formation spécifiques ont été organisés sur les thèmes suivants:

- statuts des caisses de maladie
- système de pensions
- forfait d'éducation («Mammerent»)
- sécurité sociale
- nouvelle loi sur l'invalidité (2002)
- procédures juridiques et administratives en droit du travail et droit locatif.

Campagne électorale en vue des élections sociales

Dans le cadre des élections sociales, les sections et les Régionales ont organisé d'innombrables actions, détaillées dans les chapitres consacrés aux diverses Régionales.

Régionale Differdange

7.1. Composition de la Régionale

La Régionale se compose des quatre sections suivantes: Bascharage, Differdange, Hautcharage et Sanem. Le Comité régional se compose de 17 représentants des diverses sections, d'un observateur du département des Pensionnés, d'un observateur du département Immigrés et du secrétaire régional.

Présidente:

Leblond Marie-Jeanne

Vice-présidents:

Fehr Romain

Fusulier Lucien

Weber Jean-Louis

Secrétaire régional:

Müller Gérard

Trésorier:

Hansen Romain

Commission de contrôle:

Atten Léon, Kersch Anita

Au cours de la période sous revue, le Comité régional s'est réuni 9 fois et le Comité exécutif 5 fois. De 1999 à 2003 (période de rapport pour le congrès), le comité régional a tenu au total 27 réunions.

Bien d'autres manifestations ont également été organisées: soirées d'information, conférences, assemblées générales, fêtes des jubilaires, fêtes des pensionnés, fêtes de Noël, rencontres de l'amitié, manifestations de charité, stands d'information, actions de distribution de prospectus, etc. Notre Régionale a participé à toutes les manifestations nationales. En décembre 2002, tous les présidents régionaux et secrétaires régionaux se sont réunis à la Maison du Peuple d'Esch/Alzette afin de débattre de divers sujets. Le Comité exécutif du département Immigrés de la section Differdange/Rodange s'est réuni en vue d'organiser une conférence commune dans le cadre des élections sociales. Un voyage d'études à Strasbourg a été organisé en septembre 2003. Les participants ont visité le Parlement européen ainsi que, l'après-midi, la vieille ville. Diverses visites d'entreprises se sont déroulées à l'automne 2003: entreprise TDK à Bascharage, et centre d'usinage de profilés de l'Arbed à Differdange.

Représentante au Comité national

Leblond Marie-Jeanne

La Régionale est présente au sein des CIGL Differdange, Bascharage/Clemency et Sanem.

Un groupe de travail Friches industrielles, composé de Leblond Marie-Jeanne, Müller Gérard, Rota Emile, Thill Jos, a été mis sur pied et a fonctionné au cours de la période sous revue.

Autres activités

1999

- 28.01. 1^{re} soirée d'information à Differdange au sujet de la loi ASTF. Orateur: André Roeltgen
- 25.03. Conférence sur la loi PAN à Differdange, Orateur: Lucien Lux
- 30.03. Conférence sur la loi PAN à Esch
- 02.06. Conférence sur la loi PAN à Pétange

2000

- 24.01. Réunion avec des représentants du ministère de l'Intérieur à Rodange « De Minette »
- 18.09. Groupe de travail Friches industrielles
- 13.10. Voyage d'études à Saarlouis. Visite des ateliers FORD et des caves Bernard Massard
- 14.10. Visite des friches industrielles à Duisbourg, Essen Bottrop et Gelsenkirchen (organisateur: ministère de l'Intérieur)

2001

- 10.11. Gala de charité au bénéfice d'OMEGA 90

2002

- 05.03. Conférence sur l'étude PISA à la maison syndicale de Dudelange
- 13.03. Conférence sur le thème de la déclaration d'impôts
- 24.04. Réunion d'information sur l'augmentation des pensions. Orateur: René Pizzaferrì
- 04.10. Commémoration de la grève générale de 1942 par la section Differdange (session académique au hall des sports d'Obercom)
- 15.11. Pot de l'Amitié de la section Differdange avec présentation de la brochure « 60 Joër nom Streik, Déifferdang erënnert sech »
- 09.12. Pot de la présidente régionale
- 19.12. Conférence de notre camarade Robert Fleischhauer sur le thème « 60 Joër nom Streik » dans le cadre de l'exposition consacrée à la Wehrmacht à Esch

2003

- 22.09. Table ronde à Clemency (organisée par la Régionale Rodange dans la perspective des élections sociales)
- 24.09. Voyage d'études à Strasbourg. Visite du Parlement européen
- 03.10. «Pot de l'Amitié» de la section Differdange avec présentation de la brochure «60 Joër nom Streik, Déifferdang erënnert sech»
- 04.10. Participation au «Hierschtmoart»: Stand d'info de la section Differdange (propagande, élections sociales)
- 17.10. Soirée d'information sur les élections sociales organisée par la Régionale et le département Immigrés à Differdange. Représentants: Marcel Dettaille (Chambre de Travail), René Pizzaferrì OGB•L et Danièle Nieves OGB•L

- un allongement du congé de formation (libération pour perfectionnement professionnel);
- que l'Inspection du Travail et des Mines, la sécurité sociale et la Caisse des allocations familiales reçoivent les moyens en personnel et en matériel qui leur font défaut;
- une augmentation sensible du nombre de lits de soins et une évaluation plus rapide des demandes par l'assurance-dépendance;
- au gouvernement de prendre des mesures contre les faillites frauduleuses afin de protéger les salariés et leurs familles contre la précarité sociale et économique;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (à travail égal, salaire égal)
- un remaniement de la loi sur l'adaptation des pensions et des retraites à l'évolution effective des salaires et traitements;
- vu la situation actuelle dans notre enseignement scolaire, une amélioration des possibilités de formation et de l'évaluation du travail de fin d'études des futurs enseignants;
- l'abandon de la privatisation du secteur public;
- la gratuité des transports en commun.

Journée régionale du 21.10.2002**Résolution d'actualité**

La Journée régionale de l'OGB•L Differdange, qui s'est tenue le 21 octobre 2002, a débattu en détail des problèmes qui se posent actuellement aux niveaux régional et national et arrêté son programme d'action futur.

Les délégués à la Journée régionale

- l'adaptation et l'amélioration des pensions dans le secteur privé
- la réforme des pensions d'invalidité
- l'adaptation du salaire social minimum au 1^{er} janvier prochain
- la création de nouveaux «CIGL» au titre de l'initiative «Objectif Plein Emploi» dans notre Régionale
- la réforme fiscale et l'augmentation des allocations familiales.

Les délégués à la Journée régionale demandent

- l'intégration des friches industrielles de notre région dans nos projets futurs;
- une réduction du temps de travail, et éventuellement la 6^e semaine de congés payés avec maintien intégral du salaire;
- une meilleure législation concernant la sécurité, la santé et la protection contre le mobbing (harcèlement) sur le lieu de travail;
- que l'amélioration de la loi sur les délégations du personnel demandée par l'OGB•L se concrétise dans les faits;

7.2. Régionale Dudelange/Est

Secrétaire compétent pendant la période sous revue:
Romain Clees

Composition de la régionale

La régionale se composait de 16 sections. Suite à la fusion de 2 sections (assemblée constitutive le 13.6) en 2003, la régionale ne compte plus que 15 sections.

Activités statutaires

Parmi les travaux de base de la régionale, il y a lieu de citer les activités statutaires suivantes: collaboration avec les sections, conseil et soutien de leurs activités, conseils aux membres au sein de la régionale et organisation de permanences pour les membres.

En outre, la régionale a mené des discussions et a élaboré des prises de position sur des questions générales d'ordre régional ou national. Dans le même contexte, la régionale a assuré la réalisation pratique du travail d'information décidé au niveau central et des campagnes correspondantes.

Enfin, la régionale a soumis ses propositions de candidats au Comité national pour les élections sociales.

Activités régionales

Parmi tant d'autres, les activités régionales suivantes méritent d'être soulignées:

- l'organisation de journées d'études et de voyages d'information au niveau régional et interrégional
- le recrutement de membres
- l'établissement d'un relevé de toutes les entreprises implantées dans les communes et les zonings industriels en vue de l'organisation de campagnes publicitaires
- l'élaboration de propositions visant à développer l'action syndicale dans la région
- la rencontre annuelle du président et des secrétaires des sections locales avec le comité exécutif régional
- le soutien et la promotion des initiatives en faveur de l'emploi de l'OPE (CIG — Centres d'initiatives et de gestion)
- l'intensification du travail d'information.

Le comité régional, présidé par Fränz Hayard, se compose de 48 membres. La régionale est représentée au Comité national par: Felix Arnoldy, Adrien Cinarelli, Aly Duhr, René Estgen, Louis Friedgen, Martine Gudendorf, Jos Kersch, Henri Lutgen, Fernand Schott, Fred Schumacher, Norbert Strasser. Au cours de la période sous revue, Adrien Cinarelli et Fernand Schott ont été remplacés par Fränz Hayard et Walter Berettini.

Le représentant au Comité exécutif était Fernand Schott, remplacé par Fränz Hayard.

Journée régionale du 9.11.2002

Résolution du jour

Le Comité régional élargi de la régionale Dudelange-Est, réuni le 9.11.2002 à Grevenmacher, constate avec satisfaction que l'OGB•L poursuit toujours l'objectif d'éliminer les inégalités sociales et de prévenir l'émergence de nouvelles inégalités. Le programme d'action adopté en 1994, intitulé «Un modèle de société solidaire pour le Luxembourg», reste d'actualité.

Le ralentissement actuel de l'économie ne doit pas conduire à une remise en question des acquis sociaux. Le développement économique ne peut être abandonné aux seules forces aveugles du marché. Il requiert un développement social et écologique, ainsi que des réformes qualitatives et structurelles dans de nombreux domaines.

La solidarité est ici un objectif, mais également un moyen d'atteindre nos objectifs.

Solidarité pour une sécurité sociale acquise inter-générationnelle et plus équitable, pour la lutte contre la tendance à la fiscalisation, afin de consolider le tissu social dans son ensemble.

Les entreprises ne peuvent être déchargées de leurs responsabilités à l'égard de la sécurité sociale, l'un des principaux acquis démocratiques de notre société. Le concept néolibéral de «frais parasalariaux» ne doit pas conduire à une détérioration des prestations sociales.

La Journée régionale constate avec satisfaction que, après des années de revendications et de pression par l'OGB•L, l'amélioration du régime privé de pensions est enfin devenue réalité. Il met toutefois en garde contre les manœuvres populistes des forces ultraconservatrices, qui se sentent appelées à se faire les chevaliers des pensions complémentaires, lesquelles ne profitent en fin de compte qu'aux plus nantis.

La Journée régionale se réjouit également de la mise en œuvre effective de la réforme des pensions d'invalidité, que l'OGB•L réclamait depuis plusieurs années.

La solidarité, c'est cependant aussi la redistribution de la richesse produite. De moins en moins de personnes accèdent à la fortune, et de plus en plus de salariés sont relégués au bord de la pauvreté. Un impôt calculé à un taux progressif doit être prélevé, afin d'être redistribué, sur les bénéfices faramineux récoltés dans l'immobilier, les fortunes privées, les spéculations et les héritages.

La solidarité, c'est aussi le droit au travail pour tous.

Les mesures prévues dans la loi PAN pour l'amélioration de la situation sur le marché du travail ne peuvent être détournées pour créer des emplois mal payés et instables. L'Etat doit garantir que l'Administration de l'emploi et l'Inspection du Travail et des Mines aient toutes deux les moyens de s'acquitter de leurs fonctions. D'une part,

l'Administration de l'emploi doit être en mesure — en termes d'effectifs et d'équipements techniques — d'assurer l'organisation du marché de l'emploi et le suivi social des personnes à la recherche d'un emploi. D'autre part, l'Inspection du Travail et des Mines doit également disposer du personnel, les moyens logistiques et les compétences qui lui permettent d'exercer sa fonction de surveillance. La santé et la sécurité sur le lieu de travail, la lutte contre le dumping social, le travail illégal, le travail non déclaré, les heures supplémentaires injustifiées et le prêt temporaire de main d'œuvre à l'échelle transfrontalière doivent faire l'objet d'une attention toute particulière. Toutefois, il convient de veiller à ce qu'une sanction supplémentaire ne vienne frapper les salariés exploités alors que les patrons responsables de cette exploitation s'en tireraient sans dommage.

Le chômage doit être combattu efficacement avec l'objectif de restaurer le plein emploi. Les mesures compensatoires telles que la préretraite ou le travail à temps partiel ne peuvent servir à supprimer des emplois tout en augmentant la productivité et les bénéfices.

Une réduction significative du temps de travail, avec maintien intégral du salaire, doit être recherchée en parallèle à ces mesures.

Il faut enfin mettre un terme au recours délibéré aux contrats de travail atypiques.

Le comité régional salue la disposition exprimée par de nombreuses communes relevant de la régionale de Dudelange-Est de participer au projet «Objectif plein emploi». Un CIGR (Centre d'initiative et de gestion régional) a été mis en place pour chacun des cantons de Grevenmacher et de Remich.

La solidarité, c'est aussi l'égalité des chances pour tous. La formation ne doit pas être le privilège des plus nantis. De nouvelles stratégies doivent être introduites dans la politique de formation, tant au niveau structurel que pédagogique, afin de répondre aux exigences toujours plus spécifiques du marché de l'emploi. Cela suppose toutefois une politique de dialogue permanent et constructif avec les enseignants, les parents et les étudiant(e)s. Il est indispensable, enfin, d'apporter de nombreuses améliorations en termes d'infrastructures et de décentralisation des établissements d'enseignement secondaire et de combler le déficit criant d'enseignants qualifiés dans toutes les branches de l'enseignement.

Plus de classes d'intégration et de cours de langues, mais aussi des efforts communs et réciproques en vue d'une meilleure intégration de nos concitoyens étrangers sont autant de conditions indispensables.

Un chapitre particulier doit être consacré à l'orientation professionnelle, qui doit être aussi proche que possible de la réalité du terrain. La réforme de fond de la formation professionnelle est à poursuivre à tous les niveaux. La pression doit en outre être intensifiée afin qu'un plus grand nombre de postes d'apprentissages soient proposés et que les professions manuelles soient revalorisées. La formation professionnelle continue doit être réformée en profondeur,

améliorée et diversifiée. L'orientation professionnelle doit être réorganisée. L'on ne peut faire des économies dans la formation continue car elle constituera à l'avenir un instrument essentiel pour le Luxembourg.

La Journée régionale souhaite qu'un accès aisé aux cours de formation continue soit garanti aux salariés, entre autres par le biais d'un congé de formation légal. Ici aussi, les conditions de travail actuelles — telles que les horaires flexibles ou le travail par équipes — doivent être prises en compte.

Sous l'impulsion d'une présidence OGB•L dynamique, la Chambre des Employés privés offre d'ores et déjà un programme de formation continue d'un très grand intérêt et largement diversifié.

Solidarité avec les jeunes — car s'il importe d'étudier, il importe tout autant d'être pris au sérieux. Un renforcement de la participation des jeunes à l'aplanissement des problèmes qu'ils rencontrent, au lieu d'une domination autoritaire des responsables, ne peut être que bénéfique face aux difficultés actuelles du système éducatif.

Solidarité avec l'autre sexe — car, aujourd'hui encore, l'on ne constate toujours pas de réelle égalité entre hommes et femmes. La revendication «A travail égal, salaire égal» doit à l'avenir s'imposer. Une attention particulière doit être accordée aux problèmes spécifiques rencontrés par les femmes sur le marché du travail. L'OGB•L réclame en conséquence que davantage de femmes soient engagées à l'Inspection du Travail et des Mines à l'Administration de l'emploi afin de prendre ces problèmes à bras le corps.

La Journée régionale demande la création d'un nombre accru de crèches publiques gratuites. Chaque commune doit mettre à disposition des établissements non privés, agréables pour les enfants, où ceux-ci peuvent être confiés à temps plein à un personnel qualifié (système de «l'école avec des cours le matin et l'après-midi», par exemple).

La centrale régionale Dudelange-Est demande notamment l'activation et le développement des zones d'activités régionales (commerce et artisanat). Cela suppose toutefois une infrastructure de transports régionale et interrégionale orientée utilisateurs.

Il faut également investir dans le développement des infrastructures de tourisme, et ce notamment dans l'Est du pays. Et il y a ici urgence.

La Journée régionale salue la mise en œuvre cohérente du plan de promotion des femmes interne de l'OGB•L. La parité devra être instaurée dans le plus grand nombre possible de domaines de la vie sociale.

Solidarité avec les personnes dépendantes — car la pénurie actuelle de lits de soins n'a toujours pas trouvé de solution, en dépit d'affirmations contraires. Les délégués exigent que les ressources financières requises soient débloquées dans les plus brefs délais afin de s'attaquer à la construction de maisons de soins supplémentaires au niveau régional. Ils demandent toutefois simultanément le

développement de la médecine préventive et de la rééducation afin de réduire à un minimum le risque de dépendance.

Solidarité avec les travailleurs dans les entreprises — car les négociations de conventions collectives sont de plus en plus âpres. Le patronat met toujours plus à l'épreuve le dialogue social, qui est le fondement du modèle luxembourgeois. La perte de compétitivité des entreprises — en raison des fameux «frais parasalariaux», selon l'expression néolibérale — se révèle être un argument peu pertinent dès lors que l'on procède à une comparaison avec les autres pays européens. Nous devons résister aux tentatives de démantèlement social et assurer la pérennité de la politique en matière de conventions collectives.

La Journée régionale rappelle l'importance du système de conventions collectives pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail. La réforme de la loi sur les délégations du personnel, que réclame l'OGB•L depuis plusieurs années, et la définition de critères pour l'obtention de la représentativité nationale ne tolèrent aucun nouvel ajournement et doivent être réalisées sans tarder.

La Journée régionale oppose un refus catégorique à toute privatisation des services publics et communaux.

Le droit du travail actuellement en vigueur doit enfin être réformé, ses dispositions n'étant plus du tout pertinentes au vu des évolutions du marché de l'emploi. Cela vaut notamment pour les droits de cogestion. Le programme de réforme adopté par l'OGB•L doit enfin être conduit jusqu'à son terme. Il faut enfin s'attaquer à la révision du droit du travail, demandée depuis des années par l'OGB•L.

Sécurité et protection de la santé sur le lieu de travail sont des défis permanents pour les syndicats. L'OGB•L revendique en conséquence des lieux de travail sûrs et appropriés pour les travailleurs. L'amélioration constante des conditions de travail et l'augmentation de la sécurité au travail doivent être encouragées. En cas d'introduction de nouvelles technologies et d'utilisation de substances nouvelles et dangereuses, une obligation d'information doit également être instaurée, en marge de mesures de protection renforcées, ainsi que le prévoit la législation (loi du 17 juin 1994).

Solidarité avec les victimes de l'effroyable déferlante de faillites, qui bien souvent doivent patienter de longs mois avant d'obtenir le paiement des sommes qui leur reviennent. Ces retards affectent particulièrement les frontaliers, qui ne peuvent toujours pas prétendre dans leur pays de résidence à une aide comparable à celle dont nous bénéficions, ainsi que les intérimaires, qui se heurtent par ailleurs à des problèmes supplémentaires dans le cadre des autres prestations sociales (les allocations familiales, par ex.).

La Journée régionale appelle à ce que tout soit mis en œuvre afin que les préoccupations des citoyens puissent être réglées dans les meilleurs délais.

Les délégués s'engageront

- pour une solidarité transfrontalière
- pour une Europe sociale
- pour un soutien actif à toutes les organisations démocratiques et sociales dans tous les pays.

Adopté par les délégués du comité régional Dudelange-Est, réunis le 9 novembre 2002 à Grevenmacher.

7.3. Régionale Esch/Rumelange

Rapport d'activité

Secrétaire compétent:

Meisenburg Gust (de 1998 à fin 1999)

Molitor Robert (à partir de janvier 2000)

Brève présentation de la Régionale

La Régionale Esch/Rumelange se compose des 10 sections suivantes: Belvaux, Bergem/Pontpierre, Esch/Alzette, Kayl, Mondercange, Rumelange, Schiffange, Soleuvre/Ehlerange, Tétange, Frontaliers français.

Le Comité régional, présidé par Pierre Schmartz, compte 52 membres.

Représentation au Comité national

Trierweiler Marcel, Becker André, Geisbusch Armand, Mahnen François, Marx John, Kauffmann Raymond, Bohr Armand, Bausch Eugène, Kayl Jean-not, Becker Edmond, Meyer Nicole, Koster Ronny, Schmartz Pierre, Abbati René, Manenti Philippe, Sculfort Jean-Luc

Représentation au Comité exécutif national

Schmartz Pierre

En outre, la Régionale Esch/Rumelange est représentée dans tous les CIGL (Centres d'initiative et de gestion locaux) de l'Objectif Plein Emploi.

Journées régionales

Journée régionale du 18.6.1999 — Centre Culturel/Rumelange

Orateur: John Castegnaro

Nombre de participants: 178

Journée régionale du 14.11.2002 — Maison du Peuple/Esch/Alzette

Orateur: John Castegnaro

Nombre de participants: 162

Activités de la Régionale

La Régionale a donné la priorité, au cours de la période sous revue, à la collaboration entre le Comité régional et les sections locales. La Régionale s'est également attachée à améliorer, dans la mesure du possible, la collaboration avec les entreprises.

Au cours de la période sous revue, le Comité régional s'est réuni 4 fois par an — sa fréquence de réunion habituelle —, chaque réunion étant préparée par le Comité exécutif.

Les assemblées générales 2003, consacrées au thème «Ensemble, assurons l'avenir», ont connu une bonne affluence. Les fêtes de jubilaires traditionnelles ont eu lieu, elles aussi. La Régionale a participé à toutes les activités organisées par la Centrale: festivités du 1^{er} mai, manifestations, réunions d'information, Journées

syndicales, réunions du Comité national, commémoration de la grève générale, réunions de militants, etc.

Enfin, 2003 a été l'année des élections sociales. A ce titre, toutes les sections avaient pour mission d'organiser, dans la mesure de leurs moyens, des actions diverses telles que réunions d'information, actions de distribution de prospectus, promotion et rencontres de candidats, achat et positionnement de panneaux publicitaires, etc.

Activités des sections

Outre les activités d'ordre général, les diverses sections ont organisé au cours de la période sous revue d'autres festivités désormais traditionnelles, telles que les fêtes des pensionnés, fêtes d'été, tournois de football, barbecues à caractère caritatif, festivités du 1^{er} mai, excursions, etc. Toutes ces activités visent le contact direct avec les membres de tous les groupes d'âge.

Département des Pensionnés

Le Département des Pensionnés se caractérise par la diversité des activités qu'il développe tant dans le domaine social que culturel. Signalons également l'engagement syndical remarquable des retraités; ce sont eux qui, lors des élections sociales, soutiennent en permanence l'organisation par leurs conseils et leurs actions.

Entreprises

Les faillites d'entreprises ont, une fois de plus, été très nombreuses durant la période sous revue. Le secrétariat régional a pris toutes les initiatives nécessaires à la défense des intérêts des travailleurs.

Par ailleurs, des assemblées du personnel, des assemblées de membres ainsi que de premières prises de contact avec le personnel ont eu lieu dans diverses entreprises durant la période sous revue. Ces actions ont été menées par le secrétariat régional, pour partie en collaboration avec les secrétaires tarifaires et les sections concernés.

Activités de la Régionale au cours de la période sous revue

Outre les sessions du Comité exécutif régional, les rencontres des groupes de travail, les assemblées générales, les fêtes des jubilaires et les Journées régionales, les manifestations suivantes ont également été organisées:

2000

- 26.01. Inauguration du bureau de section à Soleuvre
- 01.05. Fêtes du 1^{er} mai à Bascharage
- 27./28.05. Fête d'été de la section Rumelange

- 04.06. Tournoi de Football « Coupe Jean Eiffes »
— Terrain US Esch — Esch/Lallange
- 15.07. Fête d'été de la section Kayl
- 05./06.08. Fête d'été de la section Tétange
- 31.08. Commémoration de la grève générale —
section OGB•L Esch/Alzette
Monument aux Morts (Place de la
Résistance) Esch/Alzette
- 09.09. Fête régionale « Fête de l'Amitié » —
Place de l'Hôtel de ville Esch/Alzette
- 12.13.10. Visite du « Salon de l'Automobile » à Paris
- 04.12. Fête de la Ste-Barbe à Esch/Alzette

2001

- 14.03. Réunion d'info « Impôts »
- 29.04. Fête du 1^{er} mai à la Kulturfabrik
- 17.06. Tournoi de Football « Coupe Jean Eiffes »
— Terrain US Esch — Esch/Lallange
- 04./05.08. Fête d'été de la section Tétange
- 07.08. Comité exécutif régional (réunion élargie
avec les présidents et les secrétaires des
sections locales) centrale OGB•L — Esch/
Alzette
- 31.08. Commémoration de la grève générale —
section OGB•L Esch/Alzette
- 07.-09.09. « Festival des Cultures » à Esch/Alzette
- 12.10. Visite du Tageblatt
- 19.10. Conférence nationale de l'« Objectif Plein
Emploi » à Schiffange
- 30.10. Cours de formation « Pensions et
Assurance Dépendance » Chambre de
Travail — Remich

2002

- 26.02. Visite du Tageblatt — Membres du
Comité régional
- 01.03. Visite de la fabrique de chocolat Koenig
— Membres du Comité régional
- 23.04. Inauguration de la nouvelle salle des fêtes
à la « Maison du Peuple »
- 30.04. Fête de la veille du 1^{er} mai à Esch/Alzette
— nouvelle salle des fêtes de la « Maison
du Peuple »
- 25./26.05. Fête d'été de la section Rumelange
- 09.06. Tournoi de Football « Coupe Jean Eiffes »
— Terrain US Esch — Esch/Lallange
- 03.07. Conférence d'information « Malade à
l'étranger » organisée par les sections
Belvaux et Soleuvre
- 03./04.08. Fête d'été de la section Tétange
- 31.08. Commémoration de la grève générale —
section OGB•L Esch/Alzette

- 13./14.09. Action « barbecue » en faveur des enfants
cancéreux — section Esch/Alzette
- 23.09. Conférence d'information sur la
« Mammerent » (forfait d'éducation) —
section Monnerich
- 04.-06.10. Festa dell'Unità — Galgenberg Esch/
Alzette

Journée régionale du 14.11.2002

Résolution d'actualité

Eliminer les inégalités sociales et prévenir l'émergence de nouvelles inégalités était et reste un des objectifs prioritaires de l'OGB•L. Le modèle luxembourgeois, basé sur la solidarité nationale, conserve toute son actualité. Le ralentissement actuel de l'économie ne peut conduire à une remise en question des acquis sociaux.

La Journée régionale constate avec satisfaction que, après des années de revendications et de pression par l'OGB•L, l'amélioration du régime privé de pensions et la réforme des pensions d'invalidité sont enfin devenues réalité.

Elle lance toutefois une mise en garde aux forces ultraconservatrices qui se sentent appelées à défendre la cause des pensions complémentaires, lesquelles ne profitent en fin de compte qu'aux plus nantis.

Les délégués de la Journée régionale rappellent aux responsables les nombreuses requêtes depuis longtemps formulées et toujours sans suite:

- réforme de l'Administration de l'Emploi et de l'Inspection du Travail et des Mines
- réforme de l'enseignement
- combler le déficit en crèches et en lits de soins
- stop à la spéculation mobilière et immobilière
- réforme de la loi sur les délégations du personnel
- réforme du droit du travail
- intégration des friches industrielles de notre Régionale dans les projets futurs
- abandon de la privatisation du secteur public

Les délégués appellent à ce que tout soit mis en œuvre afin que les préoccupations des citoyens puissent être rencontrées dans les meilleurs délais.

Les délégués s'engageront en outre activement:

- pour une solidarité transfrontalière,
- pour une Europe sociale,
- pour un soutien actif à toutes les organisations démocratiques et sociales dans tous les pays.

Adopté par les délégués de la Journée Régionale à Esch/Alzette, le 14 novembre 2002.

7.4. Régionale Nord

Champ d'action

La Régionale Nord rassemble tous les membres des sections locales de la région, à savoir Bissen, Clervaux, Colmar-Berg, Diekirch, Esch-Sauer, Ettelbrück, Hosingen, Mertzig-Feulen, Wiltz, frontaliers allemands, Vianden, Prétizerdaul.

Composition du Comité régional

Le Comité régional se compose de 42 représentants des diverses sections. Composition du Comité exécutif de la Régionale:

Président d'honneur:

Weiland Tony

Président:

Schaul Mich.

Vice-président:

Delleré J. Claude

Secrétaire:

Arndt Frank

Membres:

Barten Alex, Da Fonseca Tun, Pfeiffer Bernard, Reuter Claude, Schnarrbach Wolfgang, Schneider Marcel, Schuster Günther, Tonino Gianfranco

Les représentants au Comité national:

Schaul Mich, Barten Alex, Da Fonseca Tun, Reuter Claude und Günther Schuster

Le représentant au Comité exécutif national:

Schaul Mich.

Activités de la Régionale

Outre les sessions du comité exécutif régional, les rencontres des groupes de travail, les assemblées générales, les fêtes des jubilaires et l'organisation de la Journée régionale, les manifestations suivantes ont été organisées:

2000

- 21.03. Organisation, à Ettelbrück, d'une info-conférence «Impôts», avec la participation de Jeannot Krecké
- 01.05. Fête régionale du 1^{er} mai à Bettborn
- 06.05. Participation à la Journée de l'Europe à la salle municipale Rondell à Gerolstein
- 02.07. Fête d'été de la Régionale Nord à Waldhof-Falkenstein
- 31.08. Participation à la commémoration de la grève générale du 31.8.1942 et pose d'une gerbe de fleurs à Wiltz

- 21.09. Communiqué de presse au sujet de la privatisation des installations du barrage d'Esch-sur-Sûre

- 07.11. Prise de position de la Régionale Nord suite à la publication d'un article du CSV consacré à la qualité de vie comparable dans toutes les régions de notre pays

2001

- 19.03. Réunion à Wiltz, consacrée à la déclaration d'impôts
- 06.07. Participation de la Régionale Nord à la manifestation de protestation à la gare de Wiltz
- 07.11. Réunion d'information de l'association «Patiente Vertriebung Asbl» à Wiltz avec René Piffaferri comme orateur
- 13.11. Réunion d'information de l'association «Patiente Vertriebung Asbl» à Vianden avec René Piffaferri
- 21.11. Réunion d'information sur l'amélioration des pensions et la nouvelle réglementation en matière de procédure de reconnaissance de l'invalidité, organisée à Wiltz et avec la participation de René Piffaferri
- 30.11. Réunion d'information à Diekirch sur l'amélioration des pensions et la nouvelle réglementation en matière de procédure de reconnaissance de l'invalidité. Orateur: René Piffaferri

2002

- 28.03. Rencontre avec le ministre de l'Economie, Henri Grethen, pour débattre de la situation économique dans le Nord (sous la direction du président national de l'OGB•L, John Castegnaro)
- 11.04. Conférence sur le thème des impôts, organisée à Ettelbrück, avec Jeannot Krecké comme orateur
- 25.04. Conférence sur les impôts à Neuerburg
- 01.05. Fête régionale du 1^{er} mai à Clervaux. Oratrice invitée: Marie-Thérèse Sannipoli
- 16.05. Conférence sur le thème des impôts à Trèves
- 15.06. Assemblée générale de la section des frontaliers allemands, qui fête ses 25 années d'existence
- 16.06. Fête d'été de la Régionale Nord à Ferschweiler, organisée par la section des frontaliers allemands
- 17.09. Rencontre de la Régionale Nord de l'OGB•L avec le président national, John Castegnaro et le LSAP Nord
- 04.12. Réunion d'information à la maison communale d'Ettelbrück au sujet de la nouvelle législation en matière d'invalidité. Orateur: René Piffaferri

2003

- 08.01. Rencontre avec Mme Mariette Scholtus, directrice de l'Administration de l'Emploi, pour discuter de la nouvelle législation en matière d'invalidité
- 13.03. Conférence sur les impôts à l'Hôtel Mühlen-garten à Nittel
- 20.03. Conférence sur les impôts au café-restaurant de la gare de Messerich
- 01.05. Fête régionale du 1^{er} mai à Vianden
- 14.06. Table ronde sur le thème «Le rôle de la Régionale Nord lors des élections sociales de novembre 2003»
- 02.07. Conférence sur le thème «Malade à l'étran-ger, que faire?» à Ettelbrück
- 06.07. Fête d'été de la Régionale Nord à Wiltz
- 09. 07. Conférence sur le thème «Malade à l'étran-ger, que faire?» à Wiltz
- 31.08. Commémoration de la grève générale à Wiltz
- 10.10. Distribution de matériel publicitaire relatif aux élections sociales dans diverses gares et plusieurs parkings de la région Nord (Trois-vierges/Clervaux/Wiltz/Ettelbrück)
- 15.10. Distribution de matériel publicitaire dans la gare et sur le parking de la gare de Diekirch
- 21.10. Soirée d'information sur les élections sociales à la maison communale d'Ettelbrück
- 31.10. Rencontre de militants de la Régionale Nord à Clervaux

Entreprises

Les faillites d'entreprises ont, une fois de plus, été très nombreuses durant la période sous revue. La Régionale suit le développement des entreprises implantées dans la région et soutient le travail des syndicats professionnels et de l'OGB•L.

Journée régionale du 24.10.2002

Social, solidaire et équitable!

A l'occasion de leur réunion statutaire, le 24 octobre 2002 au centre culturel «Larei» à Vianden, les délégués de la Régionale Nord ont débattu de la situation politique, économique et sociale actuelle, des difficultés spécifiques au nord du pays ainsi que des principaux problèmes soulevés par les membres OGB•L lors des permanences.

Sur le plan politique, le Nord — soit 5 des 12 cantons que compte le Luxembourg, ou 1.157 km² de la superficie totale du pays (près de la moitié) — voit, avec 9 députés sur 60, ses intérêts médiocrement défendus si ce n'est négligés. L'actuel gouvernement DP-CSV est incapable d'affronter les problèmes tant d'ordre politique (immigration, demandeurs d'asile, double nationalité) et

économique (mondialisation, libéralisation, licenciements, faillites, friches industrielles) que social (chômage, système de pensions, logements, atteintes environnementales).

L'Etat doit rester l'Etat

Il faut contrer les tendances actuelles à la libéralisation. Ce qui est public doit rester public. Les transports en commun (train et bus) doivent être développés et adaptés aux horaires des entreprises et des écoles; les écoles publiques doivent être soutenues financièrement (nouvelles infrastructures) et bénéficier d'un cadre enseignant suffisamment étoffé (nouvelles affectations, enseignants mieux qualifiés). Il faut développer les infrastructures des cliniques, hôpitaux, maisons de repos et maisons de soins publics et communaux et favoriser, par le biais de synergies mûrement réfléchies, une meilleure collaboration de ces institutions. L'assurance-retraite publique et l'assurance-maladie doivent absolument être privilégiées par rapport aux systèmes complémentaires privés. Tout cela est nécessaire, si l'on veut sauvegarder le principe de solidarité.

La solidarité est ici un objectif, mais également un moyen d'atteindre nos objectifs.

Solidarité pour garantir une sécurité sociale acquise au-delà de notre génération et pour la rendre plus équitable, pour la lutte contre la tendance à la fiscalisation, pour la consolidation du tissu social dans son ensemble. Les entreprises ne peuvent être déchargées de leurs responsabilités à l'égard de la sécurité sociale, l'un des principaux acquis démocratiques de notre société. Le concept néolibéral de «frais parasalariaux» ne doit pas conduire à une détérioration des prestations sociales.

La **solidarité**, c'est cependant aussi la redistribution de la richesse produite. De moins en moins de personnes accèdent à la fortune, et de plus en plus de salariés sont relégués au seuil de la pauvreté et de la précarité. Un impôt calculé à un taux progressif doit être prélevé, afin d'être redistribué, sur les bénéfices faramineux récoltés dans l'immobilier, les fortunes privées, les spéculations et les héritages monstrueux.

La **solidarité**, c'est aussi le droit au travail pour tous. Le chômage doit être combattu efficacement et l'objectif du plein emploi doit être restauré. Les mesures compensatoires telles que la pension anticipée ou le travail à temps partiel ne peuvent servir à supprimer des emplois tout en augmentant la productivité et les bénéfices.

Une diminution significative du temps de travail, avec maintien intégral du salaire, doit être recherchée en parallèle à ces mesures.

La **solidarité**, c'est aussi l'égalité de chances pour tous. La formation ne doit pas être le privilège des plus nantis. Les nombreuses et nécessaires améliorations d'infrastructures doivent enfin intervenir et le manque scandaleux d'enseignants qualifiés dans tous les domaines de l'enseignement doit être comblé.

Plus de classes d'intégration et de cours de langues, mais aussi des efforts communs et réciproques en vue d'une meilleure intégration de nos concitoyens étrangers sont autant de conditions indispensables.

Solidarité avec l'autre sexe également, car aujourd'hui encore l'on ne constate toujours pas de réelle égalité entre hommes et femmes. Le principe du «A travail égal, salaire égal» doit, à l'avenir, être systématiquement appliqué.

Solidarité avec les personnes dépendantes — car la pénurie actuelle de lits dans les maisons de soins n'a toujours pas trouvé de solution, en dépit des affirmations contraires.

Solidarité avec les salariés dans les entreprises — car les négociations de conventions collectives sont de plus en plus âpres. Le patronat met toujours plus à l'épreuve le dialogue social, fondement du modèle luxembourgeois. La perte de compétitivité des entreprises — en raison des fameux «frais parasalariaux», selon l'expression néolibérale — se révèle être un argument peu pertinent dès lors que l'on procède à une comparaison avec les autres pays européens.

Un traitement identique et équitable pour tout le Nord.

- Emplois porteurs d'avenir pour les hommes et les femmes (égalité des chances)
- Assurer aux habitants du Nord une qualité de vie identique à celle des habitants des autres régions du pays, car la qualité de vie est indissociable du droit au travail
- Elargissement de l'Objectif Plein Emploi en vue de procurer un travail d'intérêt public (et un sentiment de revalorisation) aux chômeurs difficiles à placer
- Réhabilitation des friches industrielles laissées à l'abandon
- Décentralisation équitable des entreprises et administrations publiques
- Construction de logements sociaux à des prix abordables et sans mitage du paysage
- Accélération de l'application de la loi sur la réglementation du temps de travail dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme, en veillant à éviter tout impact négatif sur les salaires!
- Vaste promotion des énergies alternatives et renouvelables.

Équité économique et systèmes sociaux basés sur le principe de solidarité sont les pierres angulaires de notre

démocratie. Ils ne peuvent être mis à mal, sapés ou bafoués sous peine de mettre la démocratie elle-même en danger.

Adopté par les délégués du Comité régional Nord le 24 octobre 2002.

7.5. Régionale Rodange-Attert

La Régionale se compose des sections suivantes: Beckerich, Clemency, Eischen, Hobscheid, Koerich, Kleinbettingen, Linger, Mamer, Pétange, Redange-Attert, Rodange, Steinfort, Frontaliers C.M.B. et Frontaliers P.M.E.

Le Comité régional compte 48 membres.
Composition du comité exécutif:

Président:

Libert Josy

1^{er} Vice-président:

Noesen Jean

2^e Vice-président:

Moos Claude

Secrétaire:

Felten Marcel

Trésorier:

Casagrande Marco

Membres:

Bevot Robert, Flammang-Risch Pia, Heirandt Marie-Jeanne

Commission de surveillance:

Reisdorff A., Reisch C., Bartz J.

Secrétaire régional:

Racké Robert jusqu'au 31.3.2003

Muller Gérard à partir du 1.4.2003

Représentant des pensionnés:

Reisch C.

Représentant des immigrés:

Dascalu I.

Représentants régionaux au Comité national:

Libert J., Poos P., Andreolli B., Felten M., Heirandt R., Noesen J., Moos C., Bevot R., Giardin T., De Matteis A.

Représentant auprès du Comité exécutif:

Libert Josy

Représentants à la Commission de surveillance:

Magnani R., Weber J.-L.

Le Comité exécutif régional s'est réuni 5 fois au cours de la période écoulée. Il a pris position au sujet des problèmes à traiter lors des 13 réunions qu'il a tenues au total. Les assemblées générales annuelles des sections ont connu une affluence globalement bonne. Il faut souligner en particulier les efforts déployés par les diverses sections pour conférer à leurs assemblées générales autant d'intérêt que possible. Le rajeunissement constaté au niveau de la composition de certains comités de section est par ailleurs une bonne chose en soi.

Diverses conférences et rencontres de l'amitié ont été organisées dans le cadre des élections sociales. La Régionale a organisé une table ronde le 22 septembre 2003 en collaboration avec la section Clemency. Les secrétaires syndicaux présents représentaient divers secteurs et départements. Le président régional, Josy Libert, a pu mener à cette occasion des débats très animés et très intéressants. Le 4 octobre 2003, à Oberpallen, les sections Differdange/Rodange du département Immigrés ont organisé une soirée d'information en collaboration avec les sections de Beckerich et de Redange/Attert. L'orateur invité était Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGB•L. Le 25 octobre 2003, la section Kleinbettingen organisait une rencontre de l'amitié dans le cadre des élections sociales.

Un changement de personnel est intervenu au niveau régional. Notre collègue Robert Racké nous a quittés le 1^{er} avril 2003 pour une retraite bien méritée. Il a néanmoins repris le poste de secrétaire national du Département des Pensionnés. Le nouveau secrétaire régional est, depuis cette date, G. Müller. Y. Moinet, conseiller EURES, s'occupe également de la défense des intérêts des frontaliers belges.

Conseils aux membres et permanences

Des permanences se tiennent à Rodange, dans la province de Luxembourg, de même que dans la province de Liège en Belgique. Successeur de Robert Racké, Yvon Moinet est également conseiller au titre du programme EURES de l'UE.

La Régionale a suivi de près le développement économique du PED et de la région. Elle soutient également les activités de l'asbl OPE (Objectif Plein Emploi).

Frontaliers belges

Soulignons ici tout particulièrement les activités nombreuses et variées organisées par les sections Frontaliers en diverses occasions, telles que:

- réunion d'information au sujet de la nouvelle réforme des pensions
- réunion d'information au sujet de la nouvelle réglementation en matière d'invalidité
- séminaire de formation d'une durée de 2 jours à Laroche sur le thème des problèmes spécifiques rencontrés par les frontaliers
- réunions d'information au sujet de l'imposition des frontaliers.

Au cours de la période sous revue, deux nouvelles brochures explicatives ont en outre été publiées à l'attention des frontaliers belges. Un nouveau dépliant d'information a été élaboré. Clair et concis, il explicite les droits et devoirs élémentaires des frontaliers travaillant au Luxembourg.

Une brochure actualisée consacrée aux droits améliorés prévus par la convention sociale belgo-luxembourgeoise, a été publiée durant la période sous revue.

Journée régionale du 18.10.2002

Résolution du jour

Le Comité régional élargi de la Régionale Rodange/Attert, réuni le 18 octobre 2002 à Koerich, constate avec satisfaction que l'OGB•L poursuit toujours l'objectif d'éliminer les inégalités sociales et de prévenir l'émergence de nouvelles inégalités. Le programme d'action adopté en 1994, intitulé «Un modèle de société solidaire pour le Luxembourg», reste d'actualité.

Le ralentissement actuel de l'économie ne doit pas conduire à une remise en question des acquis sociaux. Le développement économique ne peut être abandonné aux seules forces aveugles du marché. Il requiert un développement social et écologique, ainsi que des réformes qualitatives et structurelles dans de nombreux domaines.

La solidarité est ici un objectif, mais également un moyen d'atteindre nos objectifs.

Solidarité pour une sécurité sociale acquise inter-générationnelle et plus équitable, pour la lutte contre la tendance à la fiscalisation, afin de consolider le tissu social dans son ensemble.

Les entreprises ne peuvent être déchargées de leurs responsabilités à l'égard de la sécurité sociale, l'un des principaux acquis démocratiques de notre société. Le concept néolibéral de «frais parasalariaux» ne doit pas conduire à une détérioration des prestations sociales.

La Journée régionale constate avec satisfaction que, après des années de revendications et de pression par l'OGB•L, l'amélioration du régime privé de pensions est enfin devenue réalité. Il met toutefois en garde contre les manœuvres populistes des forces ultraconservatrices, qui se sentent appelées à se faire les chevaliers des pensions complémentaires, lesquelles ne profitent en fin de compte qu'aux plus nantis.

La Journée régionale se réjouit également de la mise en œuvre effective de la réforme des pensions d'invalidité, que l'OGB•L réclamait depuis plusieurs années.

La solidarité, c'est cependant aussi la redistribution de la richesse produite. De moins en moins de personnes accèdent à la fortune, et de plus en plus de salariés sont relégués au bord de la pauvreté. Un impôt calculé à un taux progressif doit être prélevé, afin d'être redistribué, sur les bénéfices faramineux récoltés dans l'immobilier, les fortunes privées, les spéculations et les héritages.

La solidarité, c'est aussi le droit au travail pour tous.

Les mesures prévues dans la loi PAN pour l'amélioration de la situation sur le marché du travail ne peuvent être détournées pour créer des emplois mal payés et instables. L'Etat doit garantir que l'Administration de l'emploi et

l'Inspection du Travail et des Mines aient toutes deux les moyens de s'acquitter de leurs fonctions. D'une part, l'Administration de l'emploi doit être en mesure — en termes d'effectifs et d'équipements techniques — d'assurer l'organisation du marché de l'emploi et le suivi social des personnes à la recherche d'un emploi. D'autre part, l'Inspection du Travail et des Mines doit également disposer du personnel, les moyens logistiques et les compétences qui lui permettent d'exercer sa fonction de surveillance. La santé et la sécurité sur le lieu de travail, la lutte contre le dumping social, le travail illégal, le travail non déclaré, les heures supplémentaires injustifiées et le prêt temporaire de main-d'œuvre à l'échelle transfrontalière doivent faire l'objet d'une attention toute particulière. Toutefois, il convient de veiller à ce qu'une sanction supplémentaire ne vienne frapper les salariés exploités alors que les patrons responsables de cette exploitation s'en tireraient sans dommage.

Le chômage doit être combattu efficacement avec l'objectif de restaurer le plein emploi. Les mesures compensatoires telles que la préretraite ou le travail à temps partiel ne peuvent servir à supprimer des emplois tout en augmentant la productivité et les bénéfices.

Une réduction significative du temps de travail, avec maintien intégral du salaire, doit être recherchée en parallèle à ces mesures.

Il faut enfin mettre un terme au recours délibéré aux contrats de travail atypiques.

Le comité régional salue la disposition exprimée par de nombreuses communes relevant de la régionale de Rodange/Attert de participer au projet «Objectif plein emploi». Un CIGR (Centre d'initiative et de gestion régional) a été mis en place pour chacun des cantons de Grevenmacher et de Remich.

La solidarité, c'est aussi l'égalité des chances pour tous. La formation ne doit pas être le privilège des plus nantis. De nouvelles stratégies doivent être introduites dans la politique de formation, tant au niveau structurel que pédagogique, afin de répondre aux exigences toujours plus spécifiques du marché de l'emploi. Cela suppose toutefois une politique de dialogue permanent et constructif avec les enseignants, les parents et les étudiant(e)s. Il est indispensable, enfin, d'apporter de nombreuses améliorations en termes d'infrastructures et de décentralisation des établissements d'enseignement secondaire et de combler le déficit criant d'enseignants qualifiés dans toutes les branches de l'enseignement.

Plus de classes d'intégration et de cours de langues, mais aussi des efforts communs et réciproques en vue d'une meilleure intégration de nos concitoyens étrangers sont autant de conditions indispensables.

Un chapitre particulier doit être consacré à l'orientation professionnelle, qui doit être aussi proche que possible de la réalité du terrain. La réforme de fond de la formation professionnelle est à poursuivre à tous les niveaux. La pression doit en outre être intensifiée afin qu'un plus grand nombre de postes d'apprentissages soient proposés et que

les professions manuelles soient revalorisées. La formation professionnelle continue doit être réformée en profondeur, améliorée et diversifiée. L'orientation professionnelle doit être réorganisée. L'on ne peut faire des économies dans la formation continue car elle constituera à l'avenir un instrument essentiel pour le Luxembourg.

La Journée régionale souhaite qu'un accès aisé aux cours de formation continue soit garanti aux salariés, entre autres par le biais d'un congé de formation légal. Ici aussi, les conditions de travail actuelles — telles que les horaires flexibles ou le travail par équipes — doivent être prises en compte.

Sous l'impulsion d'une présidence OGB•L dynamique, la Chambre des Employés privés offre d'ores et déjà un programme de formation continue d'un très grand intérêt et largement diversifié.

Solidarité avec les jeunes — car s'il importe d'étudier, il importe tout autant d'être pris au sérieux. Un renforcement de la participation des jeunes à l'aplanissement des problèmes qu'ils rencontrent, au lieu d'une domination autoritaire des responsables, ne peut être que bénéfique face aux difficultés actuelles du système éducatif.

Solidarité avec l'autre sexe — car, aujourd'hui encore, l'on ne constate toujours pas de réelle égalité entre hommes et femmes. La revendication «A travail égal, salaire égal» doit à l'avenir s'imposer. Une attention particulière doit être accordée aux problèmes spécifiques rencontrés par les femmes sur le marché du travail. L'OGB•L réclame en conséquence que davantage de femmes soient engagées à l'Inspection du Travail et des Mines à l'Administration de l'emploi afin de prendre ces problèmes à bras le corps.

La Journée régionale demande la création d'un nombre accru de crèches publiques gratuites. Chaque commune doit mettre à disposition des établissements non privés, agréables pour les enfants, où ceux-ci peuvent être confiés à temps plein à un personnel qualifié (système de «l'école avec des cours le matin et l'après-midi», par exemple).

La régionale Rodange/Attert demande notamment l'activation et le développement des zones d'activités régionales (commerce et artisanat). Cela suppose toutefois une infrastructure de transports régionale et interrégionale orientée utilisateurs.

Il faut également investir dans le développement des infrastructures de tourisme, et ce notamment dans l'Est du pays. Et il y a ici urgence.

La Journée régionale salue la mise en œuvre cohérente du plan de promotion des femmes interne de l'OGB•L. La parité devra être instaurée dans le plus grand nombre possible de domaines de la vie sociale.

Solidarité avec les personnes dépendantes — car la pénurie actuelle de lits de soins n'a toujours pas trouvé de solution, en dépit d'affirmations contraires. Les délégués exigent que les ressources financières requises soient débloquées dans les plus brefs délais afin de s'attaquer à

la construction de maisons de soins supplémentaires au niveau régional. Ils demandent toutefois simultanément le développement de la médecine préventive et de la rééducation afin de réduire à un minimum le risque de dépendance.

Solidarité avec les travailleurs dans les entreprises — car les négociations de conventions collectives sont de plus en plus dures. Le patronat met toujours plus à l'épreuve le dialogue social, qui est le fondement du modèle luxembourgeois. La perte de compétitivité des entreprises — en raison des fameux «frais parasalariaux», selon l'expression néolibérale — se révèle être un argument peu pertinent dès lors que l'on procède à une comparaison avec les autres pays européens. Nous devons résister aux tentatives de démantèlement social et assurer la pérennité de la politique en matière de conventions collectives.

La Journée régionale rappelle l'importance du système de conventions collectives pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail. La réforme de la loi sur les délégations du personnel, que réclame l'OGB•L depuis plusieurs années, et la définition de critères pour l'obtention de la représentativité nationale ne tolèrent aucun nouvel ajournement et doivent être réalisées sans tarder.

La Journée régionale oppose un refus catégorique à toute privatisation des services publics et communaux.

Le droit du travail actuellement en vigueur doit enfin être réformé, ses dispositions n'étant plus du tout pertinentes au vu des évolutions du marché de l'emploi. Cela vaut notamment pour les droits de cogestion. Le programme de réforme adopté par l'OGB•L doit enfin être conduit jusqu'à son terme. Il faut enfin s'attaquer à la révision du droit du travail, demandée depuis des années par l'OGB•L.

Sécurité et protection de la santé sur le lieu de travail sont des défis permanents pour les syndicats. L'OGB•L revendique en conséquence des lieux de travail sûrs et appropriés pour les travailleurs. L'amélioration constante des conditions de travail et l'augmentation de la sécurité au travail doivent être encouragées. En cas d'introduction de nouvelles technologies et d'utilisation de substances nouvelles et dangereuses, une obligation d'information doit également être instaurée, en marge de mesures de protection renforcées, ainsi que le prévoit la législation (loi du 17 juin 1994).

Solidarité avec les victimes de l'effroyable déferlante de faillites, qui bien souvent doivent patienter de longs mois avant d'obtenir le paiement des sommes qui leur reviennent. Ces retards affectent particulièrement les frontaliers, qui ne peuvent toujours pas prétendre dans leur pays de résidence à une aide comparable à celle dont nous bénéficions, ainsi que les intérimaires, qui se heurtent par ailleurs à des problèmes supplémentaires dans le cadre des autres prestations sociales (les allocations familiales, par ex.).

La Journée régionale appelle à ce que tout soit mis en œuvre afin que les préoccupations des citoyens puissent être réglées dans les meilleurs délais.

Les délégués s'engageront

- pour une solidarité transfrontalière,*
- pour une Europe sociale,*
- pour un soutien actif à toutes les organisations démocratiques et sociales dans tous les pays.*

Adopté par les délégués du comité régional Rodange-Attert, réunis le 18 octobre 2002 à Koerich.

7.6. Régionale Centre

Composition du comité régional

Le comité régional se compose de 61 représentantes/représentants des 16 sections locales suivantes: Bonnevoie, Clausen-Neudorf, Dommeldange, Hesperange, Junglinster, Kehlen/Kopstal, Larochette, Lintgen, Lorentzweiler, Luxembourg, Mersch, Niederanven, Steinsel, Strassen/Bertrange et Walferdange

Composition du bureau exécutif régional:

Président(e) régional(e):

Heinen Norbert (jusqu'au 9.11.1999)
Meloni Bianca (du 9.11.99 au 29.6.2001)
Fettes Guy (à compter du 29.6.2001)

Vice-président(e):

Theisen Sylvie
Konsbrück Jos
Kemp Roby

Secrétaire régional:

Pereira Carlos

Secrétaire adjoint:

Medvescek Jeff

Trésorier:

Jallay Camille (jusqu'en juillet 2003)
Schanen Jacky (à compter de janvier 2004)

Membres:

Frisch Ed.
Rodrigues Ademar (remplacé en cours de période par Heinen Norbert)
Barbier Nico † (remplacé par Reusch Jean)
Consbrück Jos

Commission de contrôle régionale:

Neyens Romain
Siwek Charles
Stelmes Henri

Observateur de la régionale au Département des Pensionnés:

Fischbach Raymond †
Bast Jhemp

Groupes de travail de la régionale

Au cours de la période sous revue, 3 groupes de travail ont été mis sur pied:

- groupe de travail « Social »
- groupe de travail « Organisation »
- groupe de travail « Règlement interne »

Représentants auprès du Comité national et du Bureau exécutif national

Représentants auprès du Comité national

Représentants effectifs élus de la Régionale Centre:

Fettes Guy, Frisch Edouard, Konsbrück Jos, Meloni Bianca (remplacée par Speltz Fernand), Neyens Romain, Rodrigues Ademar, Schwartz Paul, Stelmes Henri, Theisen Jules

Suppléants de la Régionale Centre:

Speltz Fernand, Thill Charles, Schanen Jacky

Le 29 juin 2001, Meloni Bianca démissionne de son poste comme représentante de la Régionale Centre au Comité national et est remplacée par Fernand Speltz

Représentants auprès du Comité exécutif

Meloni Bianca, présidente régionale, est élue représentante de la Régionale Centre au Comité exécutif lors de la réunion du Comité régional du 5 novembre 1999. Elle succède ainsi à Heinen Norbert. Pour des raisons professionnelles, Meloni Bianca démissionne le 29 juin 2001 de ses fonctions de représentante de la Régionale Centre au Comité exécutif. Le président régional nouvellement élu, Fettes Guy, lui succède à ce poste.

Représentants auprès des divers CIGL (Centres d'initiative et de gestion locaux) de l'O.P.E. (Objectif Plein Emploi)

Dans le cadre de l'initiative en faveur de l'emploi OPE, plusieurs CIGL asbl ont été créés dans diverses communes au cours de la période sous revue.

CIGL Syrdall:

Neyens Romain

CIGL Kopstal:

Lichtfous Jean

CIGL Hesperange:

Fabry Léonie

CIGL Walferdange:

Thill Charles

CIGL Steinsel:

Da Costa Manuel

CIGL Strassen:

Lebrun Georges

Activités de la Régionale

Outre les réunions du Comité régional, les réunions des groupes de travail, les assemblées générales ainsi que l'organisation de la Journée régionale et les fêtes des jubilaires, eurent lieu les activités énumérées ci-dessous.

1999

- 24.03. Conférence d'information sur la loi PAN avec participation du député-maire Lucien Lux et du conseiller de gouvernement Jean Zahlen
- 23.11. Sur invitation du ministère de l'Intérieur, Bianca Meloni et Carlos Pereira participent à une réunion sur «l'Aménagement du territoire»

2000

- 12.01. Conférence d'information de la Régionale Centre sur le thème «Les nouveaux statuts des caisses de maladie»
Exposé de Pizzaferré René, qui répond ensuite aux questions des quelque 80 participants présents
- 09.03. Réunion d'information consacrée à la déclaration fiscale
- 09.11. Méga-grillparty de la Régionale Centre à Weimerskirch avec pour thème: «L'amitié, en 2000 aussi»
- 30.11. Conférence d'information à Junglinster sur le système de pensions

2001

- 19.03. Visite de la nouvelle imprimerie Editpress et entretien avec la direction du quotidien Tageblatt
- 21.03. Conférence d'information sur la déclaration fiscale à Luxembourg-Ville
- 10.07. Réunion d'information sur le thème «Malade en vacances à l'étranger»
- 26.09. Conférence d'information à Strassen sur l'introduction de l'euro
- 27.10. Première «Soirée Latina» de la Régionale Centre à Weimerskirch
- 06.12. Organisation, à l'Hôtel International à Luxembourg, d'une conférence d'information sur les améliorations structurelles et ponctuelles du système de pensions
- 11.12. Conférence d'information sur les améliorations structurelles et ponctuelles du système de pensions, au Buffet de la Gare à Mersch

2002

- 28.02. A l'invitation de «Patientevertriebung Asbl», plusieurs collègues de la Régionale Centre participent à la conférence d'information sur le thème «Pension d'invalidité, nouvelle législation»

- 28.03. Sur invitation de l'ASTI, les collègues de la Régionale Centre participent à une conférence sur le thème «Migrations: les enjeux/ Défis pour l'économie et la cohésion sociale»
- 09.04. Plus de 60 membres de la Régionale Centre participent, à Bonnevoie, à la conférence d'information sur la déclaration fiscale
- 11.04. Sur invitation de la «Patientevertriebung Asbl», la Régionale Centre participe à une conférence sur le thème: «Scolioses de l'enfant et de l'adolescent»
- 16.04. Participation de la Régionale Centre à la conférence de la section Strassen/Bertrange sur la déclaration d'impôts
- 22.07. Rencontre entre le groupe de travail «Social» et «Biergerinitiativ fir bezuelbare Wunnraum», pour discuter de la pénurie actuelle de logements dans le Centre
- 26.10. 2^e «Soirée Latina» de la Régionale Centre à Lorentzweiler
- 06.11. Action de distribution sur les parkings P & R d'un bulletin d'information sur l'accord entre l'OGB-L et la MGTL

2003

- Fin Mai: Publication du nouveau bulletin de la section Neudorf/Clausen
- 15.07. Conférence d'information sur le thème «Malade en vacances à l'étranger»
- 24.09. Les sections Sandweiler et Niederanven et la Régionale Centre organisent une rencontre des salariés des zones industrielles Sandweiler/Contern/Findel/Niederanven au centre culturel de Sandweiler. Etaient présents plusieurs secrétaires tarifaires ainsi que le secrétaire régional, afin de répondre aux questions des travailleurs

Fin septembre/début octobre

Plusieurs sections posent des affiches et distribuent des tracts dans les maisons afin d'informer le citoyen au sujet des élections sociales

Fin septembre et octobre

Nombreuses actions de distribution de magazines et autre matériel d'information par la Régionale et les sections dans diverses gares ainsi que sur les P & R Bouillon, Sud, Kirchberg, Kockelscheuer et route d'Arlon

Octobre

Campagne d'information dans les restaurants et cafés portugais. Cette action est menée par la Régionale en collaboration avec les sections locales respectives

03.10. Excursion du Département des Pensionnés Centre sur le « Princesse Marie-Astrid »

18.10. La Régionale Centre organise une rencontre de l'amitié à Lorentzweiler. Une « Soirée Latina » clôture cette rencontre

Entreprises

Les faillites d'entreprises ont, une fois de plus, été très nombreuses durant la période sous revue. Vous trouvez ci-après une liste des entreprises ayant fait faillite et dont le personnel a été suivi et aidé par notre secrétariat régional:

- Entreprise Guillou & Cau
- Hôtel Arcotel
- Albisol
- International Constructions
- Musek Noël
- B.S. Décor
- Crèche „De Petzi“
- Mega-Trax
- Sacam
- Keulders S.A.
- Sanithermic S.A.
- Terrolux
- Tipplesch Konstruktioun
- Cabaret Select
- Cleance
- Fondafor
- Global Security
- Neuroplanet
- Rapido Studio
- Nouvelles Façades
- Sachau
- Europe-Online
- Sogedelix
- BMB Construction
- Multi-Bau
- Translux Airlines International (Cargolion)
- Euro-Motor
- Immosphère
- Multibau
- B4
- Clean Alliance
- Planistat

Le secrétariat régional est également intervenu dans de nombreux cas de licenciements collectifs. Durant la période sous revue, des assemblées du personnel, des assemblées de membres ainsi que de premières prises de contact avec le personnel ont eu lieu dans diverses entreprises. Ces actions ont été menées par le

secrétariat en collaboration avec les syndicats professionnels.

Journée régionale du 15.11.2002

Résolution

A l'occasion de leur Journée régionale du 15 novembre 2002 organisée au centre culturel de Bertrange, les délégués du Comité régional Centre se sont intéressés à la situation sociale actuelle ainsi qu'aux problèmes soulevés par leurs membres lors des consultations syndicales.

Adaptation et amélioration des pensions dans le secteur privé

Les délégués de la Journée régionale constatent avec satisfaction que, grâce à la pression exercée pendant des années par l'OGB•L, les améliorations du régime de pensions du secteur privé qui avaient été demandées sont enfin devenues réalité. Ils ont toutefois mis en garde contre les manœuvres populistes de forces ultra-conservatrices, se sentant appelées à intervenir en tant que défenseurs des pensions complémentaires, ce qui, au final, ne devrait servir que les intérêts des mieux lotis.

Cette situation risquerait d'entraîner un système à deux ou plusieurs vitesses, ce qui ne peut être autorisé.

Mettre enfin en œuvre les nouvelles procédures de pension d'invalidité

Les délégués se félicitent que, pour finir, la réforme des pensions d'invalidité demandée depuis des années devienne enfin réalité, à la demande insistante de l'OGB•L. La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1^{er} octobre dernier.

Malheureusement, force est aux délégués de constater que les différentes instances investies de responsabilités selon cette loi ne sont toujours pas dotées du personnel et de l'infrastructure nécessaires pour les assumer.

Le gouvernement est donc plus sollicité que jamais.

Besoin d'action en matière de faillites

Les statistiques indiquent que, d'une année sur l'autre, le nombre de faillites augmente de plus en plus. Pendant la période du 1^{er} janvier au 14 novembre, 561 sociétés ont fait faillite, touchant 951 employés, qui, souvent, se sont retrouvés dans une situation extrêmement précaire sur le plan social et économique.

Malheureusement, nous constatons qu'un grand nombre de ces sociétés avaient leur siège dans la région Centre.

Les délégués de la Journée régionale expriment les revendications suivantes:

- Lors de la création de sociétés, les garanties financières nécessaires doivent être réunies afin de préserver les droits des employés en cas de faillite;
- L'augmentation en personnel immédiate et les infrastructures nécessaires pour toutes les administrations impliquées dans le traitement de la faillite;

- Prendre les mesures qui s'imposent afin d'obliger les auteurs de faillites frauduleuses à faire face à leurs responsabilités;
- Des procédures simplifiées, destinées à aider les employés à faire valoir leurs droits plus rapidement.

Le gouvernement ferait mieux de prendre cette problématique avec sérieux au lieu de polémiquer sur le nombre des faillites.

Atteindre l'équilibre sur le marché de l'immobilier et créer des logements appropriés

Les délégués se félicitent qu'enfin, après une longue période d'immobilité, différentes améliorations aient été apportées par la voie hiérarchique dans le domaine de la construction de logements et des appartements en location. Toutefois, ils pensent que les mesures prévues ne présenteront qu'un intérêt à court terme dans la mesure où elles n'apporteront aucun changement à la pénurie de quelque 30.000 à 40.000 logements.

C'est pourquoi les délégués exigent:

- Que la construction de logements à caractère social soit encouragée plus vivement, dans le but de parvenir à une situation d'équilibre sur le marché de l'immobilier;
- Que les communes soient incitées à créer les logements appropriés, et que les moyens financiers indispensables soient mis à leur disposition pour leur permettre d'acquérir les infrastructures nécessaires telles que les écoles, les crèches, les stations d'épuration, etc.

Par ailleurs, les délégués constatent que, dans la région Centre, et notamment dans la ville de Luxembourg, de nombreux appartements et maisons inoccupés depuis des années sont menacés de délabrement, et qu'une part importante des appartements est transformée en immeubles de bureaux. Ce qui entraîne un recul progressif du nombre d'habitants, notamment dans la ville de Luxembourg.

Les responsables communaux sont, à cet égard, dans l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de remédier à la situation actuelle.

Bertrange, le 15 novembre 2002

KAPITEL 8

Berichte der Abteilungen

Vorwort

Laut OGB•L-Statut hat der Nationalvorstand die Möglichkeit Gruppen und Abteilungen mit eigenem Statut und Geschäftsordnung zu bilden. Während der Berichtsperiode bestanden folgende Abteilungen:

- die Abteilung Jugend (OGJ)
- die Abteilung Rentner und Pensionierte
- die Abteilung Frauen
- die Abteilung Immigrierte
- die Abteilung Privatangestellte
- die Abteilung Öffentlicher Dienst.

Im Laufe des Jahres 2000 ging schließlich aus einer Arbeitsgruppe die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer hervor.

Jede Abteilung ist laut Statut durch Delegierte auf dem Nationalkongress und dem Gewerkschaftstag vertreten.

Die Abteilungen nehmen spezifische Gruppeninteressen auf überbetrieblicher Ebene wahr, um die bestehenden Probleme zu diskutieren, Lösungsvorschläge auszuarbeiten und gemeinsame Zielsetzungen zu verwirklichen. Die Abteilungen können genauso wie die Syndikate autonom arbeiten und somit unabhängig und ohne Vorbehalte ihre Schlussfolgerungen ziehen.

Die Abteilungen organisieren Konferenzen, Fachtagungen, Informationsversammlungen, Seminare, sie veröffentlichen Informationsmaterial zu spezifischen Themen, sie geben ihr Gutachten zu Gesetzprojekten ab, die in ihren jeweiligen Kompetenzbereich fallen.

8.1. Privatangestelltenabteilung

Der Vorstand der Privatangestelltenabteilung des OGB•L besteht aus den gewählten OGB•L-Vertretern in der Privatbeamtenkammer, in den Krankenkassen der Privatbeamten sowie den Vertretern der Angestellten in den verschiedenen Berufssyndikaten des OGB•L.

Der Vorstand steht unter Leitung eines geschäftsführenden Vorstandes, der sich seit den Sozialwahlen von 2003 wie folgt zusammensetzt:

Präsident: Armand Drews

Vizepräsident: Marco Goelhausen

Vizepräsidentin: Annette Schuler

Sekretär: Jean-Claude Reding

Alle zwei Jahre organisiert die Abteilung einen „Privatbeamten-Tag“. Die beiden letzten Veranstaltungen fanden am 25.1.2001 respektive am 30.9.2003 statt. Die Abteilung hat ebenfalls am 12. Juni 2001 eine Infoversammlung über die Pensionen organisiert. Des Weiteren hat sie sich am Projekt Euro-Telework beteiligt und hat in diesem Rahmen am 3. Mai 2000 eine nationale Konferenz über die Telearbeit organisiert.

Die Zielsetzung der Abteilung ist die Koordinierung der Arbeiten des OGB•L in den Institutionen der Privatbeamten, die Organisation von Konferenzen zu spezifischen Themen in Bezug auf das Angestellten-Statut sowie die Information seiner Mitglieder.

8.2. Frauenabteilung

Frauensekretärin

Danièle Nieves

Aufgaben und Zielsetzungen

Die vollständige Gleichberechtigung sowohl im Arbeitsleben als auch in der Gesellschaft insgesamt ist noch immer nicht verwirklicht. Sie bleibt eines der wichtigen Ziele des OGB•L. Die Schaffung von Chancengleichheit und von Handlungsräumen sowie Voraussetzungen, die es Frauen erlauben selbstbestimmend über die eigene Lebensplanung zu entscheiden, ist die Arbeit der Frauen im OGB•L.

Die Frauenabteilung des OGB•L vertritt die spezifischen Interessen der berufstätigen Frauen im OGB•L und setzt sich für eine konsequente Gleichstellungspolitik im OGB•L und in der Arbeitswelt ein.

Vorstände der Abteilung

Der Exekutivvorstand zählt 22 Mitglieder mit der Frauensekretärin. Dem geschäftsführenden Frauenvorstand gehören 8 Mitglieder inklusive der Frauensekretärin an.

Nationale und internationale Vertretungen

Die Abteilung ist im Nationalvorstand, in der Exekutive und in den CGT-Gremien vertreten.

Aktivitäten der Frauenabteilung in der Berichtsperiode

Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag

Am 7. März 1999 lud die Frauenabteilung in die Kulturfabrik in Esch/Alzette ein. Auf dem Programm standen sowohl das „Cabaret à la Carte“ der „Scène libre“, als auch die Musikgruppe „Motivation féminine Capverdienne“.

Am 8. März 2000 hielt die Frauensekretärin eine Konferenz zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ab, dies im Rahmen des Gleichstellungsservice Sanem.

Zum jeweiligen Internationalen Frauentag am 8. März 2001, 2002 und 2003 veröffentlichte die Frauenabteilung Pressemitteilungen in denen sie u.a. auf die immer noch existierenden Ungerechtigkeiten in punkto Frauenrenten und -löhne, eine nicht ausgewogene gesellschaftliche Aufgabenverteilung, den weiterhin bestehenden Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, das Fehlen von Ganztagschulen und die indirekte Diskriminierung von Frauen bei Weiterbildungsangeboten hinwies.

Am Vorabend des 8. März 2003 wurde erstmals zum „Glächstellungspatt“ eingeladen, der weiblichen Personalräten, Gleichstellungsdelegierten und hauptamtlichen Sekretärinnen und Sekretären die Möglichkeit zum Meinungsaustausch bietet.

Bildungsarbeit

Am 28. und 29. April 1999 fand die ReferentInnen-Ausbildung im Rahmen des Projektes des Frauenministeriums „Glächheet deelen“/Weiterbildung unter dem Aspekt der Gleichstellung (4. mittelfristiges Aktionsprogramm der Europäischen Union für die Chancengleichheit von Frauen und Männern 1996-2000) statt.

Die hier ausgebildeten Referentinnen und Referenten leiteten am 2. und 11. Juni 1999 die OGB•L-Seminare „Allgemeine Rechtsgrundlagen und Handlungsfelder einer betrieblichen Gleichstellungspolitik“, am 14. und 15. sowie am 25. und 26. Oktober 1999 die Seminare „Instrumente und Strategien für eine betriebliche Gleichstellungspolitik“, am 28. Juni 1999 das Seminar „Bases légales et champs d'activité d'une politique de l'égalité“ und am 8. und 9. November sowie am 21. und 22. Dezember 1999 die Seminare „Les instruments et stratégies d'une politique de l'égalité au niveau de l'entreprise“.

Am 16. Februar 2000 wurde an die 101 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bildungszyklus „Qualifizierung unter dem Aspekt der Gleichstellung“ ein Diplom überreicht und gleichzeitig das Netzwerk der Gleichstellungsdelegierten des OGB•L gegründet.

Die Arbeitsgruppe „Bildung“ der Frauenabteilung bereitete die Frauenbildungswoche, welche vom 2. bis zum 5. Oktober 2000 stattfand, vor. Folgende Seminare wurden in luxemburgischer und französischer Sprache gleichzeitig angeboten: Reden, Argumentieren und Durchsetzen — Comment s'affirmer, Gewählt, was nun? — Elue, comment agir?, Mobbing, was ist das? — Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement moral?

Im Juli 2002 erhielten die Teilnehmerinnen eines Lehrgangs des Naxi-Atelier von der Frauensekretärin eine Einführung ins Arbeitsrecht.

Im Herbst 2003 hielt die Frauensekretärin im CNFPC mehrere Kurse zum Arbeitsrecht, mit Schwerpunkt Gleichstellungsgesetzgebung, ab.

Veröffentlichungen

Im März 1999 erschien das von der Frauenabteilung verfasste OGB•L Info „Wer hat Anspruch auf Elternurlaub?“

Im Rahmen des IBFG-Aktionsprogrammes zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ erarbeitete die Frauenabteilung ein Plakat gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, das im Mai 1999 an alle OGB•L-Personaldelegierte zwecks Aushangs verschickt wurde.

Im Januar 2000 wurde das OGB•L Info „Schwangerschaft und Geburt“ zum ersten Mal neu aufgelegt, ein zweites Mal im Dezember 2001, nach Abänderung des diesbezüglichen Gesetzes.

2002 und 2003 wurden die Infos zu den Gesetzen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und über die Beweislast in Gleichstellungskonflikten in französischer Sprache sowie über die Lohngleichheit und die Gleichbehandlung in deutscher Sprache veröffentlicht.

Nationale und internationale Kooperation

Am 8. Oktober 1999 fand die Konferenz des Interregionalen Gewerkschaftsrates zur Frauenbeschäftigung statt, bei der es den OGB•L-Frauen oblag die Beschäftigungslage der luxemburgischen Arbeitnehmerinnen darzustellen.

Am 20. Januar 2000 fand auf Einladung der CGT-Frauen (OGB•L, FNCTTFEL) die erste Sitzung für die Teilnahme der luxemburgischen Frauenorganisationen am Weltfrauenmarsch statt. Eine Delegation der Frauenabteilung nahm an der europäischen Kundgebung, die am 14. Oktober 2000 in Brüssel stattfand, teil.

Im Rahmen des Kompetenz-Netzwerkes „Arbeits- und Beschäftigungspolitik“ sowie „Strukturpolitik zu Gunsten von Frauen“ in der deutsch-luxemburgischen Grenzregion, das auf sich auf dem Hintergrund des deutsch-luxemburgischen INTERREG II-Programmes vom 1. November 1999 bis zum 30. April 2001 aufbaute und in dem die Frauenabteilung Mitglied war, fand am 15. Mai 2001 der frauenpolitische Dialog „Grenzüberschreitende Arbeits- und Beschäftigungspolitik zu Gunsten von Frauen — Frauen-Networking“ in der deutsch-luxemburgischen Grenzregion statt.

Am 28. Mai 2001 wurden im Rahmen der Kampagne des Europäischen Gewerkschaftsbundes gegen die Entgeltdiskriminierung eine Presse- sowie eine öffentliche Konferenz organisiert. Die OGB•L-Frauen stellten die bestehenden Probleme sowie mögliche Lösungen vor.

Am 18. und 19. Oktober 2001 fanden im Rahmen des vom CID-Femmes und den Gewerkschaften initiierten Projektes „Kanner si fir de Pappecongé“ eine Konferenz und ein Seminar statt.

Vom 31. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2002 nahm die OGB•L-Frauenabteilung als Partnerorganisation sowohl an der Vorbereitung aller Aktivitäten als auch an den Seminaren und Konferenzen, die im

Rahmen des vom Frauenministerium initiierten Projektes „L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique“ (Teil der europäischen Strategie für die Chancengleichheit von Frauen und Männern 2001-2005) stattfanden, teil.

Seit April 2003 sind wir Partner des zweiten Projektes, das im Rahmen der europäischen Strategie vom Frauenministerium unter dem Titel „Gender balance in decision-making — A challenge in our democratic and economic society“ ab Ende 2003 in die Wege geleitet wurde.

Veröffentlichte Stellungnahmen

8. März 2001 — Ein neues Jahrtausend hat begonnen und ...

Gleichstellung gibt's noch immer nicht

Die OGB•L-Frauenabteilung wird 20 Jahre alt. Einfach so gesehen eine junge Organisation, doch sieht man sich die Themen an, die wir seit 1981 behandeln, sehen wir ziemlich alt aus. Unsere Forderungen klingen abgedroschen, sind ein alter Hut. Doch dies liegt nicht an den Forderungen, sondern an der unglaublichen Schnelligkeit mit der Themen, die Frauen betreffen, von allen Seiten in Angriff genommen werden.

Diskriminierung: Heute schwarz auf weiß

Es gibt einen Unterschied von damals zu heute; der allerdings liegt lediglich darin, dass wir sonst Berichte und Klagen von Arbeitnehmerinnen und Pensionsbezieherinnen erhielten, die besagten, dass man in der Realität von der Gleichstellung nichts merkt und heutzutage können diese Aussagen mit konkreten Statistiken unterlegt werden. Dies ändert aber nichts am Problem; die Frauen werden weiterhin über den Tisch gezogen.

Frauenrenten betragen im Schnitt 30% weniger als Männerrenten und dies nicht nur weil Frauen Berufspausen sprich Erziehungspausen einlegen und daher durchschnittlich während einer kürzeren Zeit einer bezahlten Arbeit nachgehen und somit weniger Beiträge zahlen. Nein, denn erstens werden die Berufspausen immer kürzer, und zweitens ist es auch die Höhe der Beiträge, die eine Rolle spielt. Mann und Frau zahlen monatlich 8% ihres Lohns oder Gehalts an Pensionsbeiträgen, aber Frauen verdienen weniger als Männer und dies unabhängig von der Tätigkeit und vom Bildungsstand. Die Privatbeamtenkammer (CEP•L) hat 1998 eine genaue Untersuchung der Löhne und Gehälter von Männern und Frauen veröffentlicht und das Problem genau dargelegt: selbst bei gleicher und gleichwertiger Arbeit verdienen Frauen im Durchschnitt weit weniger als Männer: nichtqualifizierte Arbeitnehmerinnen erhalten

25% weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen, Handwerkerinnen und Arbeiterinnen 23% weniger, Verwaltungsangestellte 20% weniger, Zwischenberufleurinnen 18% weniger, weibliche leitende Angestellte 19% weniger und die wenigen Frauen, die sich in den Chefetagen befinden, immerhin noch 9% weniger als männliche Direktionsmitarbeiter.

In den Sektoren in denen der Frauenanteil besonders hoch ist, sprich Handel und Horeca — rund 48% der Beschäftigten sind Frauen —, beziehen 50% der Beschäftigten den sozialen Mindestlohn, rund 61% dieser Mindestlohnbezieher sind weiblich, d. h. 44% der beschäftigten Frauen in diesen Bereichen erhalten den Mindestlohn. Zudem sind Teilzeitarbeit sowie geringfügige Beschäftigungen ohne soziale Absicherung weiterhin Frauendomänen, auch hierzu gibt es Zahlen von der IGSS.

Wenn es um eine gerechtere Aufgabenverteilung in allen Lebensbereichen geht, und insbesondere wenn es sich um Macht und Geld handelt, dann ist die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern vergessen.

Eine neue Gewichtung muss her

Um diesem Zustand entgegenzuwirken und um eine auch für Frauen gerechte Entlohnung zu schaffen, bedarf es Bewertungssystemen in den Kollektivverträgen. Zur Leistungsbewertung sagen wir nein. Wir sprechen auch hier nicht von der Bewertung des/der Einzelnen, sondern von der Bewertung der Arbeitsplätze, einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung, der eine Gewichtung der einzelnen Tätigkeiten im Betrieb zu Grunde liegt.

Summarische Arbeitsbewertungssysteme — die Arbeitsplätze nach den Kriterien „ungelemt“, „angelemt“, „gelernt“ bewerten — gibt es in vielen Unternehmen. Analytische Systeme existieren ebenfalls, hier werden Können, Verantwortung, körperliche Anforderungen und Umgebungseinflüsse bewertet. Doch unabhängig davon, welches dieser beiden Systeme angewendet wird, Entgeltunterschiede bleiben bestehen.

In der Schweiz und in Deutschland gibt es aber seit 5 respektive 2 Jahren diskriminierungsfreie Verfahren mit Namen, die aus der Hexenküche stammen könnten: ABAKABA und MEDEA. Die Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch wurde von den beiden Wissenschaftlern 1996 in Auftrag der Schweizer Regierung entwickelt und unterteilt die Arbeitsanforderungen in vier Hauptgruppen: intellektueller Bereich, Verantwortung, psychosozialer und physischer Bereich. Das Modell einer metall- und elektroindustriellen, diskriminierungsfreien, EU-rechtskonformen Arbeitsbewertung wurde von der IG-Metall Brandenburg-Sachsen entwickelt. Es basiert auf ABAKABA und unterteilt die Tätigkeiten in vier wesentliche Anforderungsgruppen: geistig-kognitive

Merkmale, Verantwortung, psychosoziale und physische Merkmale. Beide Systeme werden bereits angewendet und Frauenarbeitsplätze konnten aufgewertet werden, wobei Männerarbeit aber nicht generell abgewertet wurde. Die IG-Metall hat allerdings festgestellt, dass die Arbeitgeber jetzt das Problem sind, denn diese befürchten höhere Kosten.

Hierzulande werden wir ständig mit dieser Befürchtung seitens der Arbeitgeber konfrontiert. Bei den allermeisten Kollektivvertragsverhandlungen wird Verteilungspolitik, deren Ziel eine größere Gerechtigkeit ist, gleich von Patronatsseite vom Tisch gefegt. Nur was der Wirtschaft zu Gute kommt, spielt eine Rolle. Individualisten, so genannte Einzelkämpfer, werden von Betrieben gefördert. Es ist klar wer hierbei auf der Strecke bleibt: ein Großteil der Verlierer sind die Frauen und sie riskieren es zu bleiben. Solange sich Arbeitgeber weigern über eine gerechte Verteilung im Allgemeinen und zwischen den Geschlechtern im Besondern zu verhandeln, solange Frauen der Zugang zu besser bezahlten Arbeitsplätzen und -stellen mit besseren Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt wird, wird sich kaum was ändern. Seitens des OGB•L wird wohl punktuell gegen Lohndiskriminierungen angegangen, Ideen zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Tarifpolitik liegen zwar vor, konnten bisher aber auf dem Terrain nicht realisiert werden und das liegt sicherlich nicht an der Gewerkschaftsseite.

Bedauerlich ist auch die Trägheit der politischen VerantwortungsträgerInnen, allen voran die Regierung. Einerseits will Luxemburg jetzt mehr machen, damit der Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt steigt, andererseits passierte wenig und bei weitem nicht genug, um es Frauen zu erleichtern berufstätig zu sein und zu bleiben. Kinder- und Altenbetreuungseinrichtungen fehlen, in den bestehenden fehlen qualifizierte ArbeitnehmerInnen, die Ganztagschule oder auch nur Schulrestaurants, peri- und paraschulische Aktivitäten werden in den wenigsten Gemeinden angeboten und Konzepte, wie wir es in Zukunft besser machen könnten, liegen seitens der politisch Verantwortlichen nicht vor.

Fazit: Armes Luxemburg am Anfang eines neuen Jahrtausends.

8. März 2002 — Ein Tag nicht wie jeder andere

Ein Tag zum Bilanzziehen

Die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben bleibt auch dieses Jahr, über den 8. März, den Internationalen Frauentag hinaus, bestehen.

Das bereits 30 Jahre alte Gleichbehandlungsgesetz und das noch ältere Reglement zur Lohnleichheit (1974)

bieten zwar rechtliche Handhaben im Fall konkreter Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen, kommen jedoch äußerst selten zum Tragen und haben zudem sicherlich ihre Grenzen. Gesetze allein schützen niemanden, als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wissen wir worüber wir reden. In diesem spezifischen Fall, dem der Gleichstellung der Geschlechter, ist es aber so, dass der Hauptfaktor, nämlich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, aus denen die unterschiedliche Behandlung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern herauswächst, sich nur sehr schwer und sehr langsam ändert.

Wenn wir eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wollen, müssen wir bereit sein in vielen gesellschaftlichen Bereichen umzudenken.

Da wäre mal die Ausbildung. Was das Bildungsniveau anbelangt, ist es heute so, dass beide Geschlechter gleich gut ausgebildet sind (junge Frauen sogar teilweise besser). Trotzdem bleibt das Festhalten an traditionellen Rollenbildern bei der Berufs- oder Studienwahl bestehen. Die tatsächlichen Neigungen und Fähigkeiten von jungen Frauen aber auch von jungen Männern bleiben hierbei auf der Strecke. Die Segregation, also die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe bleibt somit auch bestehen. Diese Teilung bedeutet aber hauptsächlich für Frauen viel Negatives: Frauenberufe sind teils überlaufen, wurden und werden weiterhin schlecht bezahlt und bieten zudem wenig Aufstiegschancen. Ja, es gibt Frauen in Männerberufen. Allerdings stellen sie immer noch die Ausnahme zur Regel dar. Ja und dann gibt es auch Männer in Frauenberufen. Da diese Berufe jedoch oben angegebene Merkmale aufweisen, bleiben sie für die Mehrheit unattraktiv.

Wenn wir von der Teilung des Arbeitsmarktes weg wollen, so müssen wir also nicht nur im Kopf umdenken, sondern auch im Handeln und zu einer Neubewertung der Arbeit, sprich der einzelnen Berufe oder Tätigkeiten, übergehen.

Sprechen wir nämlich von ungleicher Entlohnung, von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, dann stellen wir fest, dass die tatsächliche Diskriminierung darin besteht, dass Frauentätigkeiten im Vergleich zu Männertätigkeiten meist geringer bewertet werden. Wir alle wissen, dass die, dem weiblichen Geschlecht zugeordneten Fähigkeiten — Geschicklichkeit, Genauigkeit, Konzentrationsvermögen, soziales Engagement, ... — traditionell weniger gelten als Körperkraft, Durchsetzungsvermögen usw., also Fähigkeiten, die eher dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden.

Warum ist das so? Nun, weil in unserer Gesellschaft die Männer, die am politischen und wirtschaftlichen Macht hebel sitzen, den Wert der Arbeit bestimmen und dann die Kompetenzen der Frauen eben zu kurz kommen. Es kommt nämlich nicht von ungefähr, dass je höher der Frauenanteil in einer Berufsgruppe, desto niedriger das durchschnittliche Einkommensniveau ist. Die Diskrimi-

nierung entsteht durch Unterbewertung. Die Bewertung von Tätigkeiten ist sicherlich keine rein wissenschaftliche Entscheidung, eher eine politische. Und hier spielen eben Machtverhältnisse und Interessenskonflikte eine erhebliche Rolle.

Als Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen hoffen wir, dass das neue EU-Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern und das in diesem Rahmen organisierte Projekt des luxemburgischen Frauenministeriums „Lohngleichheit, eine Herausforderung für die demokratische und wirtschaftliche Entwicklung“, an dem die Sozialpartner beteiligt sind, Früchte tragen wird. Dass vieles im Argen liegt, wissen wir seit Jahren, das Problem bei der Wurzel zu packen, fordern wir jetzt. Wir brauchen Betriebe, welche die Courage aufbringen und ihre Strukturen auf Diskriminierungen hin durchleuchten. Gemäß dem europäischen Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, spielt der Öffentliche Dienst hierbei eine Schlüsselrolle und könnte eine Schrittmachfunktion übernehmen. Denn auch im Öffentlichen Dienst stellen wir krasse Unterschiede in der Entlohnung, den Laufbahnen fest und auch hier sind es Berufsgruppen mit hohem Frauenanteil, die unterbewertet sind und die eine Revalorisierung benötigen. Also, liebe Regierungsmitglieder, nicht nur Projekte sind gefragt, auch Taten im eigenen Zuständigkeitsbereich.

Zum 8. März 2003:

Ist Familie ein Problem oder ist sie keins?

Über die Bewertung gesellschaftlicher Aufgaben

Es gibt, wie gewusst, konkrete Diskriminierungen von Frauen im Beruf gegenüber männlichen Kollegen des gleichen Betriebes. Doch diese Diskriminierungen bilden nicht die Gesamtpalette der Benachteiligung. Sie hat zudem gesellschaftliche Ausmaße, bspw. die Zuständigkeit für familiäre Arbeit und die prinzipielle Minderbewertung traditionell weiblicher Fähigkeiten. Diese Faktoren werden bei der Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht berücksichtigt, da die Arbeitgeber sich in den Kollektivvertragsverhandlungen ausschließlich mit der Arbeitswelt und nicht mit dem Drumherum befassen wollen.

Doch niemand kann leugnen, dass Beruf und Familie vor allem für Frauen keine getrennten Welten sind und dass beide Bereiche einer Wechselwirkung unterliegen. Jedenfalls sind es die Frauen, welche die negativen Folgen davon zu spüren bekommen. Ob und wie man Beruf und Familie vereinbaren kann, ist eine Frage zu der fast nur Frauen eine Antwort suchen müssen. Selten stellen sich junge Männer die Frage, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut bringen können. Umfragen haben sogar ergeben, dass das Gegenteil der Fall ist: Familie zu haben,

ist für einen Mann eher Karriere fördernd. Warum? Dass es eine Ehefrau gibt, garantiert ihm normalerweise, dass er sich um Putzen, Waschen, Kochen und sonstige häuslichen Arbeiten nicht zu kümmern braucht und somit seine Kraft und seine Zeit ganz in die berufliche Arbeit stecken kann.

Die Organisation unserer Arbeitswelt ist weit gehend auf männliche Arbeitnehmer zugeschnitten. Als Standardberufstätiger gilt noch immer der Mann, der sich bis zur Pension ausschließlich auf seine Erwerbstätigkeit konzentriert und der von seiner Frau von familiären Aufgaben entlastet wird. Das heißt, wenn man ehrlich ist, dass selbst Single-Frauen, da sie keine „Ehefrau“ haben, auf keinen Fall die gleichen Chancen oder beruflichen Startbedingungen haben. Der Großteil der Single-Männer hingegen hat Mütter, die sich kümmern.

Unser Gesetz aus dem Jahr 1981 regelt die Gleichbehandlung beim Zugang zum Beruf, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg. Es legt auch fest, dass niemand aufgrund seines Ehe- oder Familienstandes diskriminiert werden darf. Die betriebliche Realität ist aber eine andere.

Die Lebenszusammenhänge von Frauen werden weiterhin kaum berücksichtigt; die Zuständigkeit der Frauen für Kinder und Haushalt wird aber gleichzeitig vorausgesetzt. Ein Betrieb, der seine Weiterbildungsmaßnahmen zwischen 18.00 und 20.00 Uhr festsetzt, geht eigentlich davon aus, dass die Teilnehmer entweder keine familiären Pflichten oder aber Ehefrauen haben, die sich während dieser Zeit selbstverständlich um die Kinder kümmern. Derweil werden Mitarbeiterinnen, die Kinder haben und diese bis 18.30 oder 19.00 Uhr in der Kindertagesstätte abholen müssen, also an den Ausbildungsmaßnahmen nicht teilnehmen können, diskriminiert.

Die unbezahlten Haushaltstätigkeiten übersteigen die Milliardenhöhe, finden in den volkswirtschaftlichen Berechnungen aber keine Berücksichtigung. Obwohl unsere Volkswirtschaft ohne diese Arbeitsleistungen von Frauen nicht bestehen könnte, werden Frauen in der Arbeitswelt wegen dieser Leistungen eigentlich noch bestraft. Die Tatsache, dass Frauen Mutterschafts- und eher als Männer Elternurlaub sowie „Congé pour raisons familiales“ nehmen, verringert ihre beruflichen Aufstiegschancen.

Die reelle Chancengleichheit der Geschlechter ist nur dann möglich, wenn die Abgrenzung zwischen Berufs- und Familienleben durchbrochen wird und wenn anerkannt wird, dass Erwerbs- und Familienarbeit fester Bestandteil gesellschaftlich erforderlicher Arbeit sind.

Dass Eltern von Kleinkindern seit 1999 die Möglichkeit geboten wird, vorübergehend Elternurlaub zu nehmen und dass sie, in verschiedenen Sektoren und Betrieben, durch kollektivvertragliche Regelungen, auch auf befristete

Teilzeitarbeit umsteigen können, ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Zudem zeigen die Zahlen auch klar auf, dass die Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub dazu beigetragen hat die Frauenbeschäftigung zu fördern.

Die teilweise Berücksichtigung der weiblichen Lebenszusammenhänge in der Pensionsgesetzgebung war nicht nur notwendig, sondern bringt uns auch näher an die Erkenntnis heran, dass gesellschaftliche Arbeit nicht nur aus Erwerbsarbeit besteht.

Auch wenn es schwierig bleiben wird — und davon gehen wir aus — Gleichstellungsaspekte in die Kollektivvertragsverhandlungen einfließen zu lassen, da die Arbeitgeberseite prinzipiell den Mann als Leitbild des berufstätigen Menschen sieht und sehr selten dazu bereit ist die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten aber auch der männlichen Arbeitnehmer, die eigene familiäre Arbeit wünschen, abzuändern, ist der OGB•L davon überzeugt, dass es sich lohnt am Ball zu bleiben und durch qualitativ hochwertige Abschlüsse Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen.

Statistik über die Vertretung der Frauen — Stand Dezember 1999

1) Prozentsatz der Frauen im OGB•L

- Weibliche OGB•L-Mitglieder (Total): 32,5 %

- Kongress 1999

531 Delegierte (effektive)
davon 82 Frauen: 15,4 %

- Nationalvorstand 1999-2004

167 Mitglieder (Strukturen, Personal)
davon 28 Frauen: 16,8 %
(12/94) 155, davon 13 Frauen: 8,4 %

- Exekutive (1999-2004)

43 Mitglieder (Strukturen, Personal)
davon 7 Frauen: 16,3 %
(12/94) 45, davon 4 Frauen: 8,9 %

- Geschäftsführender Vorstand (1999-2004)

5 Mitglieder, davon 1 Frau: 20 %
(12/94) 5 — keine Frau: 0 %

- Überwachungskommission 1999-2004

9 Mitglieder, davon 2 Frauen: 22,2 %
(12/94) 9 — keine Frau: 0 %

2) Personal

- Sekretariat / Verwaltung
20 Personen, davon 17 Frauen: 85 %
- Zentralsekretäre
23 Personen, davon 5 Frauen: 21,7 %
(1994 — 21, davon 2 Frauen: 9,5 %)
- Abteilungsleiter
6 Personen, davon 1 Frau: 16,7 %
(1994 — 6, davon 1 Frau: 16,7 %)
- Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands
5 Personen, davon 1 Frau: 20 %
(1994 — 5, keine Frau: 0 %)

Total: 54 Personen, davon 24 Frauen: 44,4 %

8.3. Abteilung Staats- und Gemeindebeamte sowie Staats- und Gemeindeangestellte des OGB•L

Die Abteilung Staats- und Gemeindebeamte und Staats- und Gemeindeangestellte des OGB•L umfasst alle Beamten und Angestellten des Öffentlichen Dienstes, die Mitglied des OGB•L sind. Die Abteilung ist zuständig für alle Fragen in Bezug auf die Gehälter- und Pensionsordnung sowie in Bezug auf das Statut der öffentlichen Beamten.

Die Abteilung wird von einem Vorstand geleitet, der aus 6 Vertretern der öffentlich Bediensteten des Syndikats Erziehung und Wissenschaft (SEW), aus 7 Vertretern des Syndikats Öffentliche Dienste (SÖD), sowie einem Vertreter der Beamten respektive einem öffentlichen Angestellten des Syndikats Gesundheits- und Sozialwesen (SGSW) besteht. Hinzu kommen die zuständigen Zentralsekretäre des SEW, SÖD und des SGSW, sowie das für die Abteilung zuständige Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes, Jean-Claude Reding (ab 24. Januar 2003 André Roeltgen).

Während der Berichtsperiode setzte sich der Vorstand wie folgt zusammen:

- Präsident:** Lionel Seghetto (SÖD)
- Vizepräsidentin:** Monique Adam (SEW)
- Sekretär:** Marcel Felten (SÖD)
- Mitglieder:** Bieber Jeannot (SÖD), Foetz Guy (SEW), Grober Jean-Marie (SÖD), Maas Jacques (SEW), Mahnen François (SÖD), Meyer Nicole (SÖD), Olinger Claudine (SEW), Poncelet Guy (SÖD), Welter Romain (SEW)
- Zentralsekretäre:** Nick Clesen (bis zum 31.12.2001), Tom Jungen (ab 1.1.2002), Danièle Nieves, André Roeltgen, Pit Schreiner

Zuständiges GEVO-Mitglied: Jean-Claude Reding (ab 24. Januar 2003 André Roeltgen)

Vetreter im Nationalvorstand: Lionel Seghetto

Während der Berichtsperiode hat die Abteilung verschiedene Konferenzen organisiert, so z.B. zur Thematik der Privatisierung öffentlicher Dienste (29. März 1999) und zur Verwaltungsreform (27. April 1999). Die Abteilung hat auch in unregelmäßigen Abständen unter dem Titel „DFP-News“ ein Mitgliederundschreiben veröffentlicht. Die Abteilung hatte im Dezember 1990 eine Unterredung mit Staatssekretär Jos Schaack zu folgenden Themen: Verwaltungsreform, Gehälterpolitik und Gehälterrevision, das Beamtenstatut, die Einstellung von Nicht-Luxemburgern in den Staatsdienst.

Das Thema Gehälterrevision und Gehälterpolitik war auch Gegenstand eines Briefwechsels mit der zuständigen Ministerin. Die Abteilung koordinierte ebenfalls die Beteiligung des OGB•L an den Wahlen für die Berufskammern des öffentlichen Dienstes im Jahr 2000.

In der Gruppe A (carrière supérieure) erreichte der OGB•L 9,88 % (-0,8 %), in der Gruppe B (carrière moyenne) 5,07 % (+0,5 %), in der Gruppe D (instituteurs) 16,35 % (+1,34 %), in der Gruppe G (employés publics) 9,74 % (-0,94 %) und in der Gruppe E (fonctionnaires et employés des communes) 6,2 % (-2,27 %).

8.4. OGJ — Abteilung Jugend

Zuständiger Sekretär

Jean-Luc Frast bis zum 31. März 2002

Aufgaben und Zielsetzungen

Anzahl der Mitglieder

Die Gewerkschaftsjugend versteht sich als ein Bestandteil der Gesamtorganisation. Sie vertritt auf der Grundlage der Statuten, der Grundsatz- und Aktionsprogramme des OGB•L die gewerkschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Forderungen der Jugend. Hieraus ergeben sich für die OGJ folgende vordringlichen Aufgaben:

- Junge Arbeitnehmer/innen und Auszubildende für die gewerkschaftlichen Aufgaben zu interessieren, sie als Mitglieder und Militanten/innen zu gewinnen.
- Durchführung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die junge Arbeitnehmer/innen und Auszubildende in die Lage versetzt für ihre politischen und gesellschaftlichen Interessen zu kämpfen.
- Vertretung der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der arbeitenden und lernenden Jugend durch Stellungnahmen und Aktivitäten im gesamten gesellschaftlichen Bereich.
- Pflege weltweiter Solidarität und Förderung internationaler Jugendbewegungen, die der Völkerverständigung dienen.
- Zusammenarbeit mit allen repräsentativen fortschrittlichen Kräften, insbesondere mit Jugend- und Schülerorganisationen.
- Interessenvertretung der Jugend auf allen Ebenen des OGB•L und Beeinflussung der diesbezüglichen Entscheidungsprozesse.

Mitglieder der OGJ sind alle Mitglieder des OGB•L bis zum Alter von 25 Jahren. Mitglieder, die in den OGJ-Gremien mitarbeiten wollen, können dies bis zu ihrem vollendeten 30. Lebensjahr tun.

Jugendvorstand der Abteilung

Der JuVo-Jugendvorstand zählt 30 Mitglieder, den Jugendsekretär inbegriffen. Letzter Präsident war Jean-Pierre Serafini.

Nationale und internationale Vertretungen

Delegierte der OGJ im Nationalvorstand

Victor Hugo De Jesus Lopes

Johny Diderich

Claudia Dall'Agnol

Delegierter der OGJ im Exekutivvorstand

Johny Diderich

Delegierte der OGJ im CGT-Nationalvorstand

Jean-Luc Frast, effektives Mitglied

Alex Tetonio, Ersatzmitglied

Delegierter der OGJ in der „Agence Nationale du Programme ‘Jeunesse pour l’Europe’ de la Commission européenne SNJ/CIJ“

Jean-Luc Frast

Delegierter der OGJ im EGB-Jugendvorstand

Jean-Luc Frast

Aktivitäten der OGJ in der Berichtsperiode

Austausch mit den jungen Delegationsmitgliedern

Im März 1999 lud die OGJ alle jungen Personalvertreterinnen und -vertreter zu einer informellen Diskussion mit dem Vorstand der Jugendabteilung ein.

Bildungsarbeit

Vom 6. bis 8. April 1999 fand ein OGJ-Seminar im Bildungszentrum der AK zum Thema „Politische Bildung“ statt, vom 12. April bis zum 14. April 1999 fand ein weiteres Seminar über die konkrete Planung gewerkschaftlicher Aktionen statt.

Kleidersammlung für die Opfer des Kosovo-Krieges

Im Mai 1999 organisierte die OGJ, angesichts der humanitären Katastrophe im Kosovo, zusammen mit ihrer Sektion Rümelingen, eine große Kleidersammlung.

5-Länder-Metaller-Seminar

Die OGJ übernahm die inhaltliche Vorbereitung des 5-Länder-Metaller-Seminars (DGB-Jugend, ÖGB-Jugend, SMUV-Jugend, OGJ und VAVAS-Jugendabteilung), das vom 31. Juli bis zum 7. August 1999 erstmals in Budapest/Ungarn stattfand. Folgende Themen wurden behandelt: Jugendarbeitslosigkeit, Schmalspurausbildung, billige Arbeitsförderungsmaßnahmen, berufliche Bildung, Jugendförderung in der Gewerkschaft, Rassismus/Toleranz und Arbeitszeitverkürzung.

Politische Stellungnahmen

Im Juli 1999 unterbreitet die OGJ der AK ihre Meinung über den Schutz junger Arbeitnehmer und -nehmerinnen.

Im September 1999 bezieht die OGJ Stellung zum Kapitel „Jugend“ des Koalitionsprogramms der neuen CSV-DP Regierung.

Im Mai 2000 erarbeitet sie eine Stellungnahme zum „Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 29 août 1988 fixant les conditions et modalités des aides et primes de promotion de l'apprentissage“.

Ebenfalls im Mai 2000 unterbreitet die OGJ der zuständigen Ministerin Marie-Josée Jacobs ihre Vorschläge, Ideen und Visionen zum Jugendforum: ein repräsentatives Jugendparlament für die luxemburgische Jugendbewegung.

Conférence Générale de la Jeunesse Luxembourgeoise CGJL

Die OGJ tritt nach mehreren Schreiben an den zuständigen Minister Alex Bodry, die CGJL und den SNJ, am 14. September 1999 gemeinsam mit den anderen Gewerkschaftsjugendorganisationen aus der CGJL aus und ist Mitbegründerin der Jugendgewerkschaftsplattform, die schon seit mehreren Monaten inoffiziell funktionierte.

Jugendgewerkschaftsplattform

Während der Jahre 1999 und 2000 funktionierte diese Plattform, die von der OGJ koordiniert wurde. Sie setzte sich aus folgenden Organisationen zusammen: OGJ, LCGJ, FNCTTFEL-Jugend, SYPROLUX-Jugend, LIFE „EcoCreativePlattform“, SDL „Schüler Délégation Lëtzebuerg asbl“.

„Wahlversprechen müssen umgesetzt werden, ansonsten verliert die Politik ihre Glaubwürdigkeit. Dies gilt auch für die Jugendpolitik.“ Mit dieser Aussage wandte sich die Plattform an die Regierung und speziell an die Unterrichtsministerin Anne Brasseur. Die Gewerkschaftsplattform forderte, dass endlich die logistischen und organisatorischen Bedingungen geschaffen würden, damit die „Conférence Nationale des Elèves“ und die autonome Schülervertretung „SDL“ ihren Pflichten nachkommen können. Die Plattform hat auf größere und kleinere Missstände hingewiesen, die es verhindern, dass auch in Luxemburg eine seriöse Schülervertretung funktionieren kann. In diesem Zusammenhang hat die Plattform den deutschen Kollegen Thomas Winhold aus Rheinland-Pfalz eingeladen, um über seine Erfahrungen zu berichten und die Diskussion in Luxemburg voranzutreiben. Eine Unterschriftensammlung und eine Pressekonferenz zum Thema „Mitbestimmung der Schüler“, die am 2.12.1999 stattfand, wurden organisiert.

Februar 2000: Journée Pédagogique ISERP Gentechnik-Film

Anfang 2000 fanden mehrere Versammlungen statt, um ein Filmkonzept auf die Beine zu stellen. Der Film sollte sich mit den Gefahren der Gentechnik auseinandersetzen.

Rekrutierungsaktion

Im April 2000 begann die Rekrutierungs- und Informationskampagne der OGJ. Verschiedene themenspezifische Postkarten wurden ausgearbeitet und verteilt.

Critical Mass

Im Juli 2000 riefen OGJ und LIFE zur „Critical Mass“, einer Fahrradtour auf. Die Aktion wurde 1992 in San Francisco gestartet und hat sich schnell in vielen Städten in der ganzen Welt durchgesetzt. Menschen auf Fahrrädern setzten sich für einen humanen und ökologischen Transport ein. Im Prinzip traf man sich jeden letzten Freitag des Monats um 17.00 Uhr am städtischen Hauptbahnhof, um dann mit Fahrrädern oder anderen nicht motorisierten Fortbewegungsmitteln durch die Stadt Luxemburg zu fahren.

Plattform „Zivilcourage“

Ab September 2000 lief dieses Projekt, das eine Lobby für die Legalisierung leichter Drogen, vor allem aber auch für die Prävention entwickeln sollte.

Europäische Freiwillige

Jan Barga hat im Rahmen des europäischen Programmes Jugend für Europa vom 1.11.2000 bis zum 30.09.2001 ein Praktikum bei der OGJ absolviert.

Projekt „Youth Activism“

Im Rahmen des „Service volontaire européen“ traf sich die OGJ im November 2000 mit der „Structure Opérationnelle de Support (SOS)“ um ihr Projekt „Youth Activism“ vorzustellen. Dieses wurde gutgeheißen.

Peer Training

Vom 24. bis 28.08.2001 nahm die OGJ an der EPTO-European „Peer Training Organisation Summerconference“ teil, um gemeinsam mit den Freiwilligen das „European Peer Training Program“ in Luxemburg ans Laufen zu bringen.

Das „Ratelach“

In den Räumlichkeiten der Kulturfabrik in Esch/Alzette wurde Anfang 2000 zusammen mit anderen Organisationen und Einzelpersonen ein Ort geschaffen, wo junge Künstler (Musik, Literatur, Malen) die Gelegenheit bekamen ihre ersten Erfahrungen zu sammeln.

2^e Fête „Faites de la résistance pour l'humanité et contre le néo-libéralisme“

Im Oktober 2000 nahm die OGJ mit einem Informationsstand am 2. Resistenzfest für die Menschlichkeit und gegen den Neoliberalismus teil.

Die „Léierbud“

Hier wurde eine regelmäßige Betreuung der jungen Menschen in Zusammenarbeit mit den OGB•L-Vertretern in der Arbeiterdelegation von ARBED-Differdingen möglich. In diesem Zusammenhang sei auch das kleine ABC für Schüler und junge Arbeitnehmer erwähnt, das von der OGJ ausgearbeitet wurde.

Seit Mitte 2003 trifft sich ein kleiner Kreis junger Mitglieder unter der Leitung von Jean-Luc De Matteis, um in Zusammenarbeit mit verschiedenen Strukturen des OGB•L, Schülerinnen und Schülern, Studentinnen und Studenten sowie den jungen Mitgliedern der Personaldelegationen ein neues Konzept für die OGJ auszuarbeiten.

8.5. Immigriertenabteilung

Verantwortlicher Sekretär: Eduardo Dias

Die Immigriertenabteilung ist eine spezifische Struktur des OGB•L für in Luxemburg beschäftigte und ansässige ausländische Arbeitnehmer. Die Immigriertenabteilung befasst sich mit den spezifischen Problemen dieser Beschäftigten. Ihr Ziel besteht insbesondere darin:

- die materielle Lage ihrer Mitglieder zu verbessern;
- die Chancengleichheit in Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern, vor allem im Bereich der Bildung;
- für Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu sorgen;
- jede Art von Diskriminierung zu bekämpfen.

Zur Erreichung dieser Ziele erarbeitet die Immigriertenabteilung alljährlich einen Katalog mit künftig umzusetzenden Vorschlägen und Maßnahmen.

Das Endziel besteht darin, allen Einwohnern dieses Landes ein gerechteres gesellschaftliches Umfeld zu garantieren.

Alle Menschen, die in Luxemburg leben und arbeiten, müssen unterschiedslos Zugang zu den gleichen Rechten und Ansprüchen haben.

Das Département des Immigrés ist in sechs geographische Sektionen unterteilt

Die Region Norden,
unter dem Vorsitz von Daniel Cardoso;

Die Region Mosel,
unter dem Vorsitz von Elisa Marques de Paiva;

Die Region Zentrum,
unter dem Vorsitz von José Peres Pereira;

Die Region Düdelingen,
unter dem Vorsitz von Jos Klaren;

Die Region Esch/Rümelingen,
unter dem Vorsitz von Donato Spezzacatena;

Die Region Differdingen/Rodingen,
unter dem Vorsitz von Adolfo de Matteis.

Die Immigriertenabteilung verfügt über eine nationale Exekutive mit dem Präsidenten Ademar Rodrigues. Die Exekutive setzt sich folgendermaßen zusammen:

Präsident: Ademar Rodrigues

1. Vizepräsident: Joaquim Faria da Costa

2. Vizepräsident: Jorge Mendes Costa

Sekretär: Eduardo Dias

Stellvertretender

Sekretär: Joni Portugal Ferreira

Schatzmeister: Acacio Ramos Pinheiro

Mitglieder: José Peres Pereira

Manuel da Silva Bento

Donato Spezzacatena

Paulo Alves

Franck Guyard

Manuel Casanova

José Nunes Pinto

Nello Artuso

Francesco Tartarelli

Joseph Klaren

Rosa Manuela Ferreira

Americo Borges Xavier

Daniel Cardoso

Tun da Fonseca

Jean-François Portanguen

Elisa Marques de Paiva

José Antonio Ferreira

Américo Marques Paiva

Kassenrevisoren: Isabel Varela und
Alessandro Testi

Auf nationaler Ebene ist die Immigriertenabteilung vertreten im CNE (Conseil National pour Etrangers — Ausländerrat), im CLAE (Comité de Liaison et d'Action des Etrangers) und in der CCPL (Confédération de la Communauté Portugaise au Luxembourg).

Auf internationaler Ebene ist die Immigriertenabteilung vertreten im ENAR (Europäischen Netz gegen Rassismus).

Beim OGB•L war die Immigriertenabteilung im Zeitraum 1999-2003 vertreten

— im Nationalvorstand durch Joaquim Faria da Costa und Jean-François Portanguen

— in der Exekutive durch Adolfo de Matteis.

Konferenzen und Seminare

Im Zeitraum 1999-2003 hat die Immigriertenabteilung folgende Veranstaltungen organisiert:

— am 12. Mai 1999 — eine Konferenz über die doppelte Staatsbürgerschaft (siehe Beschluss zu diesem Thema);

— am 25. September 1999 — die 3. Nationale Konferenz über Immigration (siehe Beschluss);

— am 7. und 8. April 2001 — die 5. Zusammenkunft portugiesischer Migranten, in Zusammenarbeit mit der CGTP-IN (Portugal);

- am 19. Januar 2002 — einen Tag der Reflektion über die Organisationsstruktur und Funktionsweise der Abteilung;
- am 6. Februar 2003 — ein Seminar über Berufsunfähigkeit und die Erziehungszulage, in Zusammenarbeit mit der CGIL (Italien).

Beschluss der Generalversammlung 2003

Im abgelaufenen Zeitraum:

- wurde ein neues Gesetz über Invalidität erlassen;
- wurde das Arbeitszeitgesetz für den HORECA-Sektor verabschiedet;
- wurde das Gesetz über das garantierte Mindesteinkommen (RMG) mit der europäischen Gesetzgebung und insbesondere mit dem freien Personenverkehr für die EU-Bürger in Einklang gebracht;
- wurden die Bedingungen für den Zugang zur luxemburgischen Staatsbürgerschaft modifiziert. So wurde die zur Einbürgerung erforderliche Wohnsitzdauer auf fünf Jahre reduziert. Die doppelte Staatsbürgerschaft ist fast Realität;
- wurde die Wahlgesetzgebung verändert. So wurde die Wohnsitzdauer, die zur Erlangung des kommunalen Wahlrechts und des Wahlrechts bei den Europawahlen erforderlich ist, auf fünf Jahre reduziert. Ferner können auch Nicht-EU-Bürger an den Kommunalwahlen teilnehmen;
- haben jene, die in der portugiesischen Armee Militärdienst geleistet haben, einen Antrag auf Berücksichtigung ihrer Militärzeit für die Sozialversicherung gestellt. Die portugiesische Regierung hat versprochen, die Gesetzgebung dahingehend anzupassen;
- ist der Index als wichtige soziale Errungenschaft trotz aller Attacken der Arbeitgeber erhalten geblieben.

Aber

das Erreichte ist weder ausreichend noch abgeschlossen, und weitere Maßnahmen und Reformen sind vonnöten.

Die Immigriertenabteilung stellt fest:

- rhöhte Unsicherheit der Arbeitsplätze;
- einen Anstieg der Zeitarbeit;
- höhere Arbeitsflexibilität durch mehr Überstunden und Samstagsarbeit;
- nicht mit dem Gemeinschaftsrecht und der EU-Rechtsprechung vereinbarte Anforderungen hinsichtlich der Staatsangehörigkeit für den Zugang zu einigen Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst;
- zunehmender Mangel an Sozialwohnungen;
- Schulprobleme insbesondere in finanziell benachteiligten Familien, vor allem bei Kindern von Einwanderern.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Bestimmte Familienmitglieder von EU-Bürgern, die von der Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der EU Gebrauch machen, sehen ihr Recht auf Aufenthalt und Zugang zum Arbeitsmarkt vonseiten der luxemburgischen Behörden und insbesondere vom Arbeitsministerium und vom Justizministerium beschränkt.

Ungeachtet der europäischen Gesetzgebung (EWG-Verordnung Nr. 1612/68 und Richtlinie 360/68) und der jüngsten Urteile des Verwaltungsgerichts verlangt das Arbeitsministerium weiterhin von nicht über eine EU-Staatsbürgerschaft verfügenden Ehegatten von EU-Bürgern eine Arbeitserlaubnis und unterwirft die Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung bestimmten Anforderungen (ärztliche Untersuchungen usw.).

Unzureichende Regularisierung für illegale Einwanderer

Seit 1986 fordert die Immigriertenabteilung des OGB•L die Regularisierung aller „illegalen“ ausländischen Arbeitnehmer, mit Ausnahme von Personen, die eine Gefahr für die öffentliche Ordnung darstellen könnten. Das Vorgehen zur Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen an diese so genannten „sans papiers“ ist unseres Erachtens äußerst unzureichend.

Zur Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung fordern wir ein einfaches, umfassendes und großzügiges neues Verfahren auf der Grundlage eines Gesetzes oder einer Verordnung.

Die meisten Einwanderer, die eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten müssten, wurden bis dato ausgeschlossen. Die Regierung verlangt von den „sans papiers“ nach wie vor zu viele Papiere. Selbst Arbeitnehmer, die eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, sind in der Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln, eingeschränkt. Folglich sehen sie sich skrupellosen Arbeitgebern, die die Arbeitnehmerrechte betreffend Arbeitszeit und Urlaubsanspruch missachten, schutzlos ausgeliefert.

Wir werden nicht nachgeben, bis eine befriedigende Lösung zur Regularisierung erreicht ist.

Wir berufen uns auf den freien Personenverkehr innerhalb der EU und auf den Wegfall der Grenzkontrollen im Schengen-Raum und fordern eine ernsthafte Debatte über unangemessene und überholte gesetzliche Bestimmungen über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern. Eine umfassende Reform ist erforderlich, um den neuen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten in Europa und der Welt auf dem Gebiet der Migrationspolitik Rechnung zu tragen. Eine vereinfachende und populistische Vermengung von Einwanderung, Kriminalität und Unsicherheit lehnen wir entschieden ab!

Wir fechten die derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern (die Gesetze von 1972) an, die der Willkür Tür und Tor öffnen und darüber hinaus skrupellosen Arbeitgebern die Möglichkeit geben, über das Schicksal von Arbeitnehmern

zu entscheiden, die von der Arbeitserlaubnis abhängig sind, wodurch wiederum Sozialdumping gefördert wird.

Die Immigriertenabteilung des OGB•L fordert eine Revision der Gesetze von 1972 und insbesondere der Bestimmungen über die Erteilung der Arbeitserlaubnis, und zwar dahingehend, dass Arbeitnehmer nach einjähriger Tätigkeit eine Arbeitserlaubnis für andere Arbeitgeber und Sektoren erhalten.

Wohnraum

Jeder Arbeitnehmer hat entsprechend seinem Einkommen Anspruch auf menschenwürdigen Wohnraum. Es ist jedoch ein zunehmender Wohnungsmangel und insbesondere ein Mangel an preiswerten Sozialwohnungen festzustellen. Das heutige Vorgehen ist zu zögerlich und den niedrigen Löhnen der Arbeiter nicht angemessen. Einwanderer und ihre Familien leben häufig zu überhöhten Mieten in alten Häusern, in denen die hygienischen Bedingungen beklagenswert sind. Hunderte Arbeiter „leben“ zu dritt oder mit noch mehr Personen zu überhöhten Mietpreisen in „Zimmern“ von Immobilienhagern, die sich in Kellern und auf Dachböden befinden, ohne die notwendige Grundausstattung.

Die Immigriertenabteilung fordert den Staat und die Gemeinden auf, eine soziale Wohnungsbaupolitik zu entwickeln, bei der jedoch die Ghettobildung zu vermeiden ist.

Die Immigriertenabteilung verlangt eine Verbesserung der Zugangsbedingungen zu Wohneigentum und die Abschaffung der administrativen Formalität, wonach Einwanderer den Nachweis erbringen müssen, dass sie in ihrem Herkunftsland nicht Eigentümer von Wohnraum sind.

Schulbildung und Berufsbildung

Die Gründe für das Scheitern von Einwandererkindern in Schule und Ausbildung liegen sicherlich nicht in geistiger Unterlegenheit, sondern in einem Bildungssystem, das sowohl für ausländische als auch für Luxemburger Jugendliche unzulänglich ist.

Unzureichende Kenntnisse der luxemburgischen Sprache sowie unangemessene Methoden zum Erlernen der deutschen Sprache stellen die erste große Hürde bei der Einschulung von Einwandererkindern dar.

Die Immigriertenabteilung fordert die Gemeindeverwaltungen und die Regierung auf, in jeder Gemeinde eine ausreichende Anzahl an Krippenplätzen für luxemburgische und ausländische Kinder jüngsten Alters zu schaffen, und die Krippen mit Personal auszustatten, das in der Lage ist, den Kindern in Hinblick auf die Vorschule gute Kenntnisse der luxemburgischen Sprache zu vermitteln. Dadurch wird ihnen das Erlernen der deutschen Sprache sicherlich erleichtert, was wiederum von entscheidender Bedeutung für die Berufsbildung der Einwandererkinde ist, da dies ihnen einen Ausweg aus

dem automatischen späteren Einsatz als unqualifizierte Arbeitskraft bietet und sie somit vor dem Schicksal ihrer Eltern bewahrt.

Für erwachsene Einwanderer fordert die Immigriertenabteilung die Einführung von Sprachbildungsurlaub, damit die Einwanderer unmittelbar nach ihrer Ankunft im Großherzogtum die luxemburgische Sprache erlernen können.

Wenn wir verhindern wollen, dass in Luxemburg für immer Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht und einige Sektoren stets abhängig von „qualifizierten Ausländern“ bleiben, muss das gesamte Berufsbildungssystem reformiert werden, damit die Jugendlichen auf die Technologien des 21. Jahrhunderts vorbereitet werden.

Da nur die öffentlichen Schulen Chancengleichheit gewährleisten können, fordern wir eine Steigerung der Humanressourcen und eine Verbesserung der schulischen Infrastrukturen und wir stellen uns den neuen Plänen der Politik entgegen, die finanzielle Förderung von Privatschulen zu erhöhen.

Rentenansprüche von Personen, die in der portugiesischen Armee Militärdienst geleistet haben

In den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird die Militärzeit für die Sozialversicherung berücksichtigt. In Portugal ist das jedoch nicht der Fall. In Portugal sehen die gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung hinsichtlich Altersruhegeld und Invalidenrente vor, dass die Zeit des Militärdienstes nur dann angerechnet wird, wenn die betreffende Person in Portugal sozialversichert ist. Abertausende portugiesische Staatsbürger aus ländlichen Gebieten sind nach Ableistung des obligatorischen Militärdienstes nach Luxemburg immigriert und haben in Portugal nie Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, da dort die Landwirtschaft in den 60-er Jahren noch nicht von der Sozialversicherung abgedeckt war.

Bei Tausenden Portugiesen, die drei, fünf oder mehr Jahre Militärdienst in der Armee geleistet haben, müsste diese Zeit angerechnet werden, damit sie Anspruch auf vorzeitigen Ruhestand haben. Die Kommission für die Verteidigung der Rechte ehemaliger Angehöriger der portugiesischen Armee hat Informationsveranstaltungen organisiert, und wir haben dem portugiesischen Parlament mehr als 11.000 Unterschriften vorgelegt.

Der OGB•L ist mit der portugiesischen Regierung und dem portugiesischen Parlament in Kontakt getreten und hat seine Bitte zum Ausdruck gebracht, dass das Grundrecht auf Anrechnung des obligatorischen Militärdienstes für die Sozialversicherungsansprüche respektiert wird. Jüngste Stellungnahmen von Mitgliedern der portugiesischen Regierung stimmen uns zuversichtlich, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wir bleiben jedoch wachsam und werden die Entwicklung weiter verfolgen und nötigenfalls angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Ansprüche der ehemaligen Angehörigen der portugiesischen Armee zu verteidigen.

Invalidenrente

Eine wachsende Anzahl an Versicherten ist mit der Situation konfrontiert, dass sie von ihrem Arzt und/oder von den Arbeitsmedizinern für arbeitsunfähig erklärt werden, während gleichzeitig ihr Rentenantrag vom Vertrauensarzt der Sozialversicherung abgelehnt wird.

Diese Ablehnung beruht in den meisten Fällen darauf, dass für diese Versicherten eine theoretische Möglichkeit besteht, dass sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine ihren Fähigkeiten entsprechende Anstellung finden. Diese theoretische Möglichkeit bestätigt sich jedoch in der Praxis nicht, und die Betroffenen finden keinen geeigneten Arbeitsplatz, weil es einen solchen nicht gibt oder weil die Personen nicht über die für diese Stellen erforderlichen sprachlichen und/oder beruflichen Qualifikationen verfügen.

Die Mehrheit der Betroffenen sind Einwanderer, die in Sektoren mit erhöhten Unfallrisiken und Gefahren von Berufskrankheiten arbeiten. Obwohl die Zahl der Arbeitsunfälle steigt, ist die Anzahl der Personen in Invalidenrente seit 1998 zurückgegangen. So finden sich Menschen nach 10, 20 oder 30 Jahren beruflicher Tätigkeit ohne Einkommen, Arbeitslosenunterstützung, Rente und ohne Zukunft wieder und sehen sich aus der Gesellschaft ausgeschlossen.

Die Immigriertenabteilung begrüßt das neue Gesetz über die Invalidität insgesamt. Unseres Erachtens bedarf es jedoch einiger Abänderungen, damit die angestrebten Ziele erreicht werden können.

Wir sind der Ansicht, dass die in Artikel 5 vorgesehene Übergangsentschädigung (auf höchstens ein Jahr) zeitlich begrenzt und anschließend endgültig in eine Invalidenrente umgewandelt werden muss. Denn man kann die Versicherten nicht unendlich lange warten lassen.

Wir halten die im Gesetz vorgesehenen Fristen für die Versicherten zur Anrufung des Conseil Arbitral (Schiedsgericht) und zur Erhebung von Einspruch vor dem Conseil Supérieur (Oberstes Schiedsgericht) für zu kurz. Die derzeitige Frist von 40 Tagen sollte erhalten bleiben, damit die Betroffenen die Möglichkeit haben, alle für ihre Verteidigung erforderlichen Nachweise (ärztliche Atteste, Bescheinigungen usw.) beizubringen. Darüber hinaus sieht der Gesetzgeber in Artikel 12 vor, dass für Einsprüche gegen Entscheidungen des gemischten Ausschusses die Frist von 40 Tagen beibehalten wird.

Unseres Erachtens sollte es in allen Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten (also in Unternehmen, in denen ein Betriebsrat zugelassen werden muss) die Verpflichtung zur Wiedereingliederung geben. Im Rahmen der Aufwertung der Funktion des Personalvertreters sind wir der Auffassung, dass die Schaffung einer neuen Unter-

nehmenskategorie mit mehr als 25 Beschäftigten nicht gerechtfertigt ist.

HORECA

Nach all den Versprechungen der verschiedenen Regierungen wurde endlich ein Gesetz über die Arbeitszeit im Horeca-Sektor verabschiedet.

Das neue Gesetz ist jedoch nicht mit sofortiger Wirkung auf alle Unternehmen anwendbar.

Für die meisten Beschäftigten — in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern — gilt das Gesetz erst ab dem 1. Januar 2005.

Diese Diskriminierung steht im Widerspruch zu der europäischen Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über die Regelung der Arbeitszeit, die Luxemburg spätestens bis zum 23. November 1996 hätte umsetzen müssen.

Arbeitslosenunterstützung und Teilzeitarbeit

Die heutigen Gesetze über die Gewährung von Arbeitslosenunterstützung sehen für Teilzeitbeschäftigte (weniger als 20 Stunden) strengere Vorschriften vor als für Vollzeitbeschäftigte.

Die Voraussetzung für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung, wonach ein Arbeitnehmer in den vergangenen 12 Monaten 26 Wochen gearbeitet haben muss, ist für Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, die mehr als 20 Stunden arbeiten, einfacher zu erfüllen als für Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 20 Stunden arbeiten, weil:

- die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 20 Stunden arbeiten, aus dem 12-monatigen Referenzzeitraum nur zur Hälfte als Beschäftigungszeit anerkannt wird;
- Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 20 Stunden arbeiten, somit über einen Zeitraum von mehr als 52 Wochen (12 Monate) arbeiten müssen, um eine Beschäftigungszeit von 26 Wochen zu erreichen, was praktisch unmöglich ist.

Außerdem stellt diese Bestimmung unter Berücksichtigung der Tatsache, dass vornehmlich Frauen weniger als 20 Wochenstunden in Teilzeitstellen arbeiten, eine Diskriminierung von Frauen und eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dar.

Artikel 11 und Artikel 16 des Gesetzes vom 30. Juni 1976 über 1. Einrichtung eines Arbeitslosigkeitsfonds, 2. Regelung der Bewilligung einer Unterstützung bei Vollarbeitslosigkeit stellen Hindernisse für die Entwicklung von Teilzeitarbeit dar und stehen im Widerspruch zum Grundsatz der Proportionalität, die zwischen Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit zu herrschen hat.

Darüber hinaus stellen Artikel 11 und Artikel 16 des Gesetzes vom 30. Juni 1976 über 1. Einrichtung eines Arbeitslosigkeitsfonds, 2. Regelung der Bewilligung einer

Unterstützung bei Vollarbeitslosigkeit eine Verletzung der europäischen Richtlinie über Teilzeitarbeit dar.

Anrechnung von Fehlzeiten wegen Krankheit oder Arbeitsunfällen

Zurzeit werden Fehlzeiten, die aufgrund von Krankheiten oder Arbeitsunfällen zustande gekommen sind, bei der Feststellung der erforderlichen Beschäftigungszeit von 26 Wochen nicht berücksichtigt. Stattdessen wird der Referenzzeitraum für die Feststellung der erforderlichen Beschäftigungszeit von 26 Wochen um einen der Fehlzeit entsprechenden Zeitraum verlängert. Durch diese Regelung werden Arbeitnehmer benachteiligt, die erkranken oder Opfer eines Arbeitsunfalls werden und nicht die zur Gewährung von Arbeitslosenunterstützung erforderliche Beschäftigungszeit vorweisen können. Wir sind der Meinung, dass Fehlzeiten wegen Krankheit oder Arbeitsunfällen als Beschäftigungszeit angerechnet werden müssen.

Folglich müssen Fehlzeiten, die aufgrund von Krankheiten oder Arbeitsunfällen zustande gekommen sind, im Gesetz über Arbeitslosigkeit bei der Feststellung der erforderlichen Beschäftigungszeit von 26 Wochen berücksichtigt werden.

Der Begriff „zumutbarer Arbeitsplatz“ und Teilzeitarbeit

Arbeitslose, die zuvor teilzeitbeschäftigt waren, dürfen nicht gezwungen werden, eine Vollzeitstelle oder einen Arbeitsplatz anzunehmen, bei dem die Arbeitszeiten von denen des vorherigen Beschäftigungsverhältnis abweichen.

Arbeitslose, die zuvor teilzeitbeschäftigt waren, müssen auch in der Zukunft Anspruch auf ein vergleichbares Beschäftigungsverhältnis haben.

Ablehnung einer vom Arbeitsamt (ADEM) angebotenen Arbeitsstelle

Unserer Ansicht nach sollten Arbeitslose das Recht haben, eine Arbeitsstelle aus gerechtfertigten familiären Gründen abzulehnen.

Beispiel: Alleinerziehende mit kleinen Kindern (beispielsweise im Alter von unter 12 Jahren) sollten ihnen angebotene Arbeitsstellen ablehnen können, wenn die Arbeitszeit abends oder nachts vorgesehen ist (von 16.00 Uhr bis 24.00 Uhr oder von 0.00 Uhr bis 8.00 Uhr).

Denn es gibt keine Kinderkrippen für abends (oder nachts), und darüber hinaus darf ein Beschäftigungsverhältnis unseres Erachtens einem normalen Familienleben nicht im Wege stehen.

Arbeitslosen sollten nur Arbeitsstellen angeboten werden, die mit ihrer persönlichen und familiären Lage vereinbar sind.

Erhalt der Staatsbürgerschaft und der doppelten Staatsbürgerschaft

Die Reduzierung der zur Beantragung der Einbürgerung erforderlichen Wohnsitzdauer auf fünf Jahre ist zu begrüßen.

Dass bei dieser Gesetzesüberarbeitung die Chance einer Regelung des Anspruchs auf doppelte Staatsbürgerschaft für alle ungenutzt gelassen wurde, ist hingegen ein schwerer Fehler.

Der Premierminister und alle politischen Beteiligten stimmen der doppelten Staatsbürgerschaft anscheinend grundsätzlich zu. Denn die doppelte Staatsbürgerschaft erhalten derzeit bereits Kinder eines „gemischten“ Elternpaars, wenn einer der Ehegatten die luxemburgische Staatsbürgerschaft hat.

Seit 1999 setzt sich die Immigriertenabteilung des OGB•L für die Möglichkeit der Einbürgerung ohne Verzicht auf die eigenen Wurzeln ein.

Integration beruht auf einem Geben und Nehmen zwischen Individuen und der Gemeinschaft, das weder den Verzicht auf die persönliche Identität noch den Verlust der kollektiven Identität bedeutet.

Der Begriff der Staatsbürgerschaft hat eine Wandlung erfahren. Die neue Konvention des Europarates über die Staatsbürgerschaft definiert Staatsbürgerschaft als rechtliche Bindung eines Bürgers zu einem Staat ohne Berücksichtigung der ethnischen Herkunft. Das bedeutet, dass der Staat diese Bindung mit seinen Einwohnern unabhängig von ihrer Herkunft eingeht. Aufgrund der Tatsache, dass diese Personen auf dem Gebiet des Staates leben und arbeiten, haben sie ihrerseits ein Gefühl der Zugehörigkeit und der Bindung zu dem Staat entwickelt, ohne jedoch mit ihren Bindungen und Zugehörigkeitsgefühlen zu Bevölkerung, Kultur und Tradition ihres Herkunftslandes (oder des Herkunftslandes ihrer Eltern) gebrochen zu haben.

Die heutige Luxemburger Gesetzgebung fordert eine (stets utopische) vollständige Assimilation und verlangt, dass Menschen sich von ihren Ursprüngen und ihrer Vergangenheit lösen. Mit anderen Worten fordert sie den Verzicht auf einen Teil der Identität. Die Immigriertenabteilung ist der Meinung, dass die Gesellschaft ihre Mitglieder so akzeptieren sollte, wie sie sind — als Träger einer komplexen Identität, die von ihrem Weg durch Raum und Zeit geprägt wurden. Sie sind als Bereicherung des Gastlandes anzusehen.

Der Integrationsprozess einschließlich der Einbürgerung ist ein dynamischer Prozess. Jeder, der aus irgendeinem Grund sein Heimatland verlassen hat, um sich dauerhaft in einem anderen Land niederzulassen und dort zu arbeiten, und jedes Kind von Ausländern, das im Gastland zur Welt kommt und Ausländer(in) bleibt, hat unweigerlich eine geteilte Identität. Er oder sie gilt im Heimatland als „der Luxemburger“ bzw. „die Luxemburgerin“ und in Luxemburg als „Ausländer“.

Wenn man diesen Umstand erkennt und auch gesetzlich durch Gewährung der Einbürgerung ohne die Bedingung des Verzichts auf die ursprüngliche Staatsbürgerschaft anerkennt, wird der Integrationsprozess jedes Einzelnen sowie der Bevölkerungsgruppe, der er entstammt, beschleunigt. So lässt sich das Gefühl von Ausgeschlossenheit und Diskriminierung vermeiden, das andernfalls unweigerlich anwachsen wird, wenn neue Generationen hier geborener Menschen ohne luxemburgische Staatsbürgerschaft mit dem Gefühl aufwachsen, dass sie nicht gleichberechtigt sind, sondern wie „Andersartige“ behandelt werden.

Wir erleben zurzeit eine neue Form des Zensuswahlrechts, das jedoch nicht mehr (direkt) auf Reichtum basiert, sondern auf nationaler Herkunft. Dabei wird ein großer Anteil der Bewohner Luxemburgs von der Ausübung jeglicher Bürgerrechte ausgeschlossen.

Die doppelte Staatsbürgerschaft ist ein Übergangsstadium. Denn wie die Erfahrungen aus Ländern wie Frankreich zeigen, verschwindet das Problem, wenn nach der Anerkennung des Rechts der Eltern neue Generation das Licht der Welt erblicken und aufwachsen. Wird das Problem jedoch bei den Eltern nicht gelöst, besteht es fort und verschlimmert sich im Laufe der Generationen.

Die Einbürgerung ohne die Bedingung des Verzichts auf die ursprüngliche Staatsbürgerschaft ist folglich ein effizienter Weg zur Erleichterung der Integration, den ein „Integrationsland“ beschreiten kann, um Schwierigkeiten in Zusammenhang mit mannigfaltigen Status Einzelner und den unterschiedlichen Rechtsansprüchen, die daraus erwachsen, zu umgehen.

Es ist weder sinnvoll noch förderlich, wenn man einem im Gastland geborenen Kind von Ausländern bzw. Kindern, die hier zur Schule gegangen und aufgewachsen sind, das Band der Staatsbürgerschaft verweigert. Diese Verweigerung kommt der Verpflichtung von Ausländern gleich, einen Teil ihrer Identität aufzugeben, während die Identität von Luxemburgischstämmigen selbst dann erhalten bleibt, wenn sie keinerlei tatsächliche Verbindung zum Großherzogtum haben.

Ausländer, die die luxemburgische Staatsbürgerschaft annehmen möchten, müssen beglaubigen, dass sie ihre ursprüngliche Staatsbürgerschaft abgelegt haben oder dies im Moment des Erhalts der luxemburgischen Staatsbürgerschaft tun. Im Ausland geborene Luxemburger mit einem Luxemburger Elternteil verfügen hingegen über die luxemburgische Staatsbürgerschaft und dürfen sie auch behalten, wenn sie die Staatsbürgerschaft ihres Gastlandes annehmen. Die luxemburgische Staatsbürgerschaft dürfen sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres 20 Jahre lang behalten, wenn sie ununterbrochen im Ausland gelebt haben. Somit verlieren sie frühestens im Alter von 38 Jahren die luxemburgische Staatsbürgerschaft, es sei denn, sie stellen einen Antrag auf Verlängerung. Dann tritt erneut eine 20-jährige Frist in Kraft.

Durch die Verweigerung des Bandes der Staatsangehörigkeit für Kinder von in Luxemburg lebenden Ausländern wird der Gleichheitsgrundsatz verletzt, der besagt, dass alle Menschen frei und mit gleichen Rechten ausgestattet zur Welt kommen.

Luxemburg selbst hat im Laufe der Geschichte eine Identität herausgebildet, weil es das Land verstanden hat, auf der Grundlage von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Ursprünge durch Integration und einigende Kraft seine Identität allmählich aufzubauen. Die „echten“ Luxemburger von heute sind ein Ergebnis dieser Entwicklung, wie ihre Sprache, ihre Kultur und ihre Traditionen zeigen. Der luxemburgische Staat muss heute einen Weg finden, diese Ausländer, die nicht mehr vollkommen Ausländer sind, in die Gesellschaft zu integrieren.

Die doppelte Staatsbürgerschaft kann einen weiteren Bestandteil der umfassenden Integrationspolitik darstellen, ohne jedoch andere gezielte Maßnahmen im schulischen Bereich und auf anderen Gebieten zu ersetzen.

Die Immigriertenabteilung des OGB•L befürwortet die Einbürgerung ohne die Bedingung des Verzichts auf die ursprüngliche Staatsbürgerschaft.

Die Immigriertenabteilung fordert außerdem die Einführung des *Ius Soli* (Recht des Bodens) für den ursprünglichen Erhalt der Staatsbürgerschaft.

Remich, 17. Mai 2003

8.6. Rentner- und Pensioniertenabteilung

Zuständiger Sekretär: René Pizzaferrì

A. Interna

Zusammensetzung des Zentralvorstandes

Präsident:	Nicolas Plein
Vizepräsidenten:	Gilberte Arendt Pierre Müller Michel Neuens
Sekretär:	Valentin Olinger Raymond Fischbach (I.2000) Henri Hoffmann (4.2002) Robert Racké (I.2003)
Hilfssekretär:	Fränz Hayard
Kassierer:	Nicolas Sax
Hilfskassierer:	Armand Petesch (I0.2002)
Beisitzende:	

Andreolli Bruno, Arendt Gilberte, Bast Jean-Pierre, Berchem Huguette, Berrend Jean-Pierre, Bizjak Victor, Dunkel Maurice, Erpelding Jean, Frisch Ed, Grommes André, Hübsch Fernand, Homrighausen Karl, Jungers Nico, Klinkhammer Peter, Magnani Raymond, Müller André, Müller Pierre, Reisch Carlo, Reisdorff André, Schütz René, Schroeder Marcel, Schwickert Edmond, Theisen Sylvie, Tonino Gianfranco, Weber Jean-Louis, Wildanger Alphonse, Winandy Conrad.

Vertreter in den verschiedenen Gremien

OGB•L-Exekutive

Nicolas Plein

Nationalvorstand

Nicolas Plein, Robert Racké, Nicolas Sax, Jean-Pierre Bast

Conseil supérieur pour personnes âgées

Nicolas Plein, Nicolas Sax

FERPA-Brüssel

Exekutive

Robert Racké, André Grommes, Nicolas Plein

Comité des Femmes

Sylvie Theisen, Huguette Berchem

Die Rentnerabteilung besteht aus den Regionalen Esch-Rümelingen, Düdelingen-Osten, Differdingen, Rodingen, Zentrum, Norden sowie drei Lokalsektionen Esch, Differdingen und Rodingen.

B. Rückblick

Der vorliegende Tätigkeitsbericht umfasst die Periode 1999-2003. Vorab sei darauf hingewiesen, dass die Rentnerabteilung im Laufe dieses Zeitraumes seinen langjährigen Präsidenten Metty Reinart und den auf Lebenszeit ernannten Vizepräsidenten Félix Hassèr verloren hat. Des Weiteren schieden im Laufe der Berichtsperiode verschiedene andere langjährige Mitglieder des Z.V. aus. Ihre Verdienste hier aufzuzählen wäre ein Ding der Unmöglichkeit und ihnen gebührt unser aller Dank. Wir werden sie in bester Erinnerung behalten.

Die in der vorherigen Berichtsperiode beschlossenen Umstrukturierungen der Funktionsweise der Rentnerabteilung haben sich bestens bewährt. Es wurden demnach nur noch Z.V.-Sitzungen abgehalten, da kein besonderer Anlass bestand, die Exekutive kurzfristig einzuberufen. Im Laufe der Berichtsperiode wurde eine Arbeitsgruppe „Statuten“ gebildet, welche sich mit der Reform der Statuten der Rentnerabteilung beschäftigt.

Die jährliche Studentagung in Remich ist mittlerweile zu einer festen Institution geworden und hat den Status einer Generalversammlung, in der die Tätigkeits- und Kassenberichte der vergangenen Berichtsperiode vorgestellt werden. Die anschließend behandelten Themen sind gewöhnlich nach dem Aktualitätsgrad orientiert; bei den Referenten handelt es sich immer um anerkannte Fachleute.

1999

Ein Memorandum für das Jahr des dritten Alters wurde ausgearbeitet.

Die OGB•L-Rentnerabteilung war mit zwei Delegierten beim französischen CGT-Kongress in Balaruc vertreten.

Die Rentenplattform war das ganze Jahr über ein Hauptthema bei den Z.V.-Sitzungen. Die Studentagung vom 26.5.1999 hatte zum Thema die Vorstellung der neuen Vereinigung „Patientenvertretung“. Referent war Dr. Robert Kanz.

In Grevenmacher fand eine Info-Konferenz über Krankenkassenprobleme sowie über die „Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste“ mit R. Pizzaferrì und Fernand Gatti statt.

Nach dem Ableben von Metty Reinart übernimmt Nicolas Plein die Präsidentschaft der Rentnerabteilung.

2000

Überreichung des Memorandums zum Thema „Drittes Alter“ an die zuständige Ministerin M.-J. Jacobs.

Eine Arbeitsgruppe befasste sich mit den Vorschlägen, die auf dem Statutenkongress zur Diskussion gebracht werden sollen.

Teilnahme an der EGB-Demonstration in Nizza.

Die Studientagung vom 24.5.2004 hatte die aktuelle Sozialpolitik zum Thema. Referentin war Frau Ministerin Marie-Josée Jacobs.

2001

Organisation von sieben Aufklärungsversammlungen zum Thema „Rentengerechtigkeit jetzt“.

Teilnahme an der Sendung des soziokulturellen Radios „Seniorenakademie“ zum Thema „gesunde Ernährung“.

Teilnahme an der FERPA-Konferenz über das Projekt „EUROMAMIES“, das die Probleme älterer Menschen bei der Einführung des Euros behandelt.

Besichtigung der Editpress.

Teilnahme an der vom Familienministerium organisierten Konferenz über die Einführung des Euros.

Der vom OGB•L seit langem geforderte Rententisch konnte endlich mit einem zufrieden stellenden Resultat abgeschlossen werden. Eine Informationskampagne in den Regionalen über das Resultat des Rententisches wurde organisiert.

Teilnahme an der EGB-Kundgebung in Brüssel.

Die Studientagung vom 31.5.2001 hatte zum Thema die Einführung des Euros sowie die BIT-Studie über das luxemburgische Rentenwesen. Referentin war Frau Laurence Jung vom Finanzministerium.

2002

Die Studientagung vom 24.5.2002 behandelte das neue RMG-Gesetz. Referent war Herr Christophe Müller vom Familienministerium.

2003

Teilnahme am OGB•L-Gewerkschaftstag 2003.

Teilnahme mit zwei Vertretern am FERPA-Kongress in Rom.

Bildung einer Arbeitsgruppe, um den Text der Statuten der Rentnerabteilung zu aktualisieren.

Teilnahme an der Friedensmanifestation in Luxemburg.

Bildung einer Gruppe „Einpacken und Versand“ bei den Briefaktionen im Rahmen der Sozialwahlen.

Anlässlich der Studientagung vom 30.5.2003 referierte Dr. Robert Kanz, Direktor des CRP-Santé, zum Thema „Die Genetik“.

C. Fazit und Ausblick

So lange die berechtigten Erwartungen und Forderungen des 3. Alters nicht erfüllt, die materielle Versorgung bei Krankheit oder Pflegeabsicherung nicht gewährleistet, die Vertretung der Interessen des 3.

Alters politisch nicht abgesichert sind, so lange wird die Rentnerabteilung ihre Daseinsberechtigung haben.

Auch wenn schon vieles erreicht wurde, so bleibt dennoch vieles zu tun und abzusichern. Es gibt nicht wenige Interessengruppen, denen unsere sozialen Errungenschaften ein Dorn im Auge sind und die unser Sozialsystem am liebsten auf ein Mindestmaß zurückschrauben wollen.

Die Rentnerabteilung wird sich deshalb weiterhin konstruktiv und innovativ zum Wohle aller OGB•L-Mitglieder einsetzen.

Memorandum 1999

Dieses Memorandum wurde von der Rentnerabteilung ausgearbeitet und auf der Studientagung derselben am 26. Mai 1999 in Remich verabschiedet.

Die Rentnerabteilung des OGB•L widmet dieses Memorandum

ihrem verstorbenen Präsidenten

Mathias Reinart

und den verstorbenen Kollegen

Emile Kremer und Marcel Molitor

stellvertretend für alle Rentner des OGB•L, die uns in der letzten Berichtsperiode verlassen haben

Der ältere Mensch in unserer Gesellschaft

Die Situation älterer Menschen

Die OGB•L-Rentnerabteilung stellt mit großer Besorgnis fest, dass sowohl die materielle wie die soziale Lebenslage eines Großteils der älteren Menschen hierzulande nicht den Zielen und Prinzipien einer sozialen Gesellschaft entsprechen. In einem Gesellschaftssystem, das nach den Normen des Leistungsprinzips ausgerichtet ist, sinkt die Aufmerksamkeit für ältere Mitbürger, die aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, zumeist rapide ab.

Nach einem aufreibenden Berufsleben mit zumeist schädlichen Umweltbedingungen sind die Lebensbedingungen älterer Menschen ein Problem, welchem der OGB•L nicht erst seit gestern seine Aufmerksamkeit zuwendet.

Die sozialen Probleme des 3. Alters

In der Familie

Die Familie ist nach wie vor die Basis aller gesellschaftlichen Beziehungen. Es kann allerdings nicht übersehen werden, dass innerhalb der Familien die Beziehungen zwischen den Generationen zuweilen etwas schwierig sind. Dies kommt zum Teil auch daher, dass sich die Stellung der älteren Menschen im Familienverband im Vergleich zu früher verändert hat. Wenn vor Jahren noch den älteren Familienmitgliedern, aufgrund ihrer Lebenser-

fahrung, eine Art Patriarchenrolle in der Familie zugestanden wurde, dann besteht heute sowohl bei den jüngeren als auch bei den älteren Generationen zumeist das Bedürfnis nach Unabhängigkeit, auch im Bereich der Familie. Ältere Menschen sollten also auf keinen Fall aus materiellen Gründen in den Familienverband hinein gezwungen werden, und außerdem ist auch darauf zu achten, dass die älteren Familienmitglieder nicht in das leider vorherrschende Leitbild der Passivität und der Leistungsunfähigkeit gedrängt werden. Die älteren Mitmenschen sind durchaus in der Lage, am gesellschaftlichen und familiären Leben Anteil zu nehmen, sofern sie nicht durch Vorurteile oder falsch verstandene Rücksichtnahme auf einen Teil ihrer noch vorhandenen Möglichkeiten verzichten müssen. Wenn also die Voraussetzungen gegeben sind, um ältere und jüngere Menschen innerhalb der Familie zusammen leben zu lassen, ist eine solche Beziehung, die für alle Generationen vorteilhaft ist, zu empfehlen.

Im politischen Leben

Das Alter soll kein Maßstab für die Qualität der politischen Arbeit sein. Keine Altersgruppe kann also allein durch ihr Alter gegenüber einer anderen benachteiligt werden. Erst durch das Zusammenwirken der einzelnen Generationen mit ihrer Dynamik, ihrem Wissen und ihren Erfahrungen wird eine ausgewogene Politik garantiert.

Die älteren Menschen haben ganz gewiss nichts dagegen, dass auch die jungen Wählerschichten durch Kandidaten ihrer Altersgruppen repräsentiert werden. Sie wünschen sich dagegen, dass auch die älteren Mitbürger energischer für ihre Repräsentierung im politischen Bereich eintreten und damit die Voraussetzungen schaffen, dass ihre spezifischen Probleme konsequenter angepackt werden. Das Ausscheiden der älteren Generationen aus dem politischen Entscheidungsprozess hat für diese sicher viele Nachteile, die sich auch in der Sozialpolitik bemerkbar machen, für die sich schnell genügend Beispiele finden lassen: u. a. die nicht zeitgemäße Anpassung der Renten und Pensionen an die bestehende Lohnentwicklung, sowie Indexmanipulationen usw. Die Politik, mit wenigen Ausnahmen, die Wirtschaft sowie auch die Medien geben unserer Bevölkerung immer mehr das Gefühl (gewollt oder ungewollt), dass das 3. Alter ein nicht zu vermeidendes Übel darstellt.

In der Gewerkschaft

Der OGB•L, in dem die älteren Menschen in einer mitgliederstarken und aktiven Rentner- und Pensioniertenabteilung repräsentiert sind, hat den Problemen des 3. Alters seit jeher Aufmerksamkeit und Interesse geschenkt. Ein Interesse, das nicht bloß den sozialen und politischen Forderungen der Gewerkschaftsmitglieder gilt die aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, sondern es wird auch darauf geachtet, dass die älteren Mitglieder bei der innergewerkschaftlichen Repräsentierung und der Anteilnahme an der Entscheidungsgewalt nicht benachteiligt

werden. Die Gewerkschaften schulden ja gerade diesen Mitgliedern eine viel stärkere Integration. Denn eben innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation können Vorurteile gegenüber älteren Mitmenschen durch beispielhafte Integration widerlegt werden. Der Verlust der menschlichen Beziehungen aus dem Berufsleben, die Umstellung, die der Austritt aus der aktiven Arbeitswelt für viele ältere Mitmenschen bedeutet, können wenigstens zum Teil durch eine aktive Einbeziehung der älteren Mitglieder in das Gewerkschaftsleben aufgefangen werden, u. a. auch durch die Einführung des Wahlrechts der Rentner und Pensionierten in den Berufskammern.

Mit der staatlichen Altersfürsorge

Beim Staat scheint sich die Altersfürsorge offensichtlich auf das Renten- und Pensionsproblem zu beschränken. Eine aktive Fürsorge für das 3. Alter ist nicht einmal im Ansatz zu erkennen.

Die OGB•L-Rentnerabteilung verlangt seit langem schon, alle staatlichen Abteilungen, die sich mit den Problemen der älteren Menschen befassen, in einem Ministerium zu vereinigen. Die älteren Menschen begrüßen die Tatsache, dass seit Jahren bereits ein nationaler Jugenddienst (Service national de la Jeunesse) und ein Frauenministerium funktionieren. Wir fordern daher dringlichst ein eigenständiges und tatkräftiges Ministerium für das dritte Alter. In den einzusetzenden Gremien, die sich mit den Belangen der Bevölkerung des dritten Alters auseinandersetzen, müssen die repräsentativen Gewerkschaften ein ihrer Stärke angemessenes Mitspracherecht besitzen.

In den Sozialversicherungen

Ein Ausschluss der Pensionierten aus den Gremien der sozialen Versicherungen war nicht gerechtfertigt. Dank der gewerkschaftlichen Aktion konnte diese Ungerechtigkeit abgeschafft werden, so dass die Rentner und Pensionierten das aktive und passive Wahlrecht wieder erlangt haben.

Mit den Medien

Die Probleme des 3. Alters werden, wenn überhaupt, in den Medien meist nur sehr oberflächlich oder verfälscht dargestellt. Die älteren Menschen werden als Randgruppe betrachtet, meist müssen ihre Interessen zugunsten von attraktiveren Themen zurückstehen. Nur spärlich werden Probleme des 3. Alters einmal kompetent und seriös behandelt, vielfach aus der Sicht des „Generationenkonflikts“ heraus. Zur Sprache gelangen dann bestenfalls die Probleme, die für jüngere im Zusammenleben mit älteren Menschen entstehen können. Die älteren Menschen kommen in den Medien kaum selbst zu Wort. Sie machen wohl auch nicht genügend Gebrauch von der Möglichkeit selber zur Feder zu greifen und ihre Probleme in einem Leserbrief oder im Rahmen einer „Freien Tribüne“ darzulegen. Das einzige Medium, das sich auf das 3. Alter spezialisiert hat, ist die so genannte Regenbo-

genpresse, die mit rührseligen Kitschgeschichten und mit farbig illustrierten Klatschstories aus der Welt der Fürsten und der Showstars das Interesse der älteren Menschen missbraucht. Bisher hat allein die Pharmaindustrie, über den Weg der Werbung, das 3. Alter als Zielgruppe angepeilt. Hier werden dann allerlei Stärkungs- und Wundermittel angepriesen, die Herz, Kreislauf sowie Potenz stärken sollen, die aber mit einer effektiven Steigerung der Lebensqualität für ältere Menschen rein gar nichts im Sinn haben.

Die Gesundheitsprobleme des 3. Alters

Der Prozess des Alterns wird nach gängigen Vorurteilen mit zunehmender Passivität, der Unfähigkeit zur Leistung und sogar einer Krankheit gleichgesetzt. Alter ist aber sicher ebenso wenig ein Krankheitszustand wie z. B. Jugend oder Pubertät.

Der dritte Lebensabschnitt hat seine eigene und positive Bedeutung. Er darf nicht zu einer Lebensphase der Resignation und des vollkommenen Rückzugs aus dem aktiven Leben werden.

Eine bestimmte Altersstufe, etwa 60 oder 65 Jahre, als Kriterium für den Beginn des Altseins zu wählen, entspricht allenfalls einer statistischen oder gesetzgeberischen Zweckmäßigkeit (Altersrente oder vorgezogene Pensionierung).

Jeder will alt werden, aber keiner will es sein. Der Prozess des Altwerdens und des Altseins lässt sich mit dem Kalender allein nicht erfassen. Er ist abhängig von einer Vielzahl ineinander greifender und sich verstärkender biologischer, psychologischer und sozialer Einflussfaktoren. Ein glückliches Alter kann man bewusst erreichen und erleben. Eine erste Voraussetzung dazu ist eine gute Gesundheit.

Krankheiten jedoch begrenzen den Bewegungsrahmen, wirken auf Einstellung und Erwartung und beeinflussen die Lebensqualität. Dies gilt besonders für ältere Menschen. Ein sich, mit zunehmendem Alter, verschlechternder Gesundheitszustand führt zu einer Beeinträchtigung der Lebenslage.

Ältere Menschen leiden häufiger an Krankheiten, sind oft sogar chronisch krank. Ihre Genesung verläuft langsamer als bei jüngeren Menschen.

Für den OGB•L hat auch für ältere Menschen die Forderung nach Beratung, Hilfe und Behandlung zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit uneingeschränkte Gültigkeit.

Die Früherkennung von Krankheiten kommt auch im höheren Lebensalter eine große Bedeutung zu. Bei Beeinträchtigung der Gesundheit besteht auch für ältere Menschen der volle Anspruch auf medizinische Maßnahmen zur Erhaltung der verbliebenen Kräfte oder zur Wiederherstellung der Gesundheit.

Um die Entstehung von Krankheiten im Alter möglichst zu verhindern, muss die Sozialpolitik unbedingt auf

Vorsorge ausgerichtet werden. Eine Humanisierung der Arbeitswelt, die die gesundheitsgefährdenden Einflüsse des Produktionsbereichs abbaut, ist zur Erreichung dieses Zieles ebenso notwendig wie eine frühzeitige und systematische Gesundheitserziehung. Des Weiteren muss dem Einzelnen die Möglichkeit geschaffen werden, den Übergang vom aktiven ins inaktive Leben individuell nach seinen Bedürfnissen zu gestalten.

Vorsorgemaßnahmen und regelmäßige Untersuchungen, die der Früherkennung von Krankheiten dienen sollen, sind in diesem Zusammenhang auszuweiten.

Die Altenpflegeheime (maisons de gériatrie)

Altwerden, Altsein und Krankheit sind jedoch nicht identisch und nicht notwendigerweise miteinander verbunden. Der Prozess des Alterns muss nicht krankhaft ablaufen. Es steigt lediglich die Wahrscheinlichkeit, dass mit zunehmendem Alter Krankheiten auftreten.

Durch die Erfolge der Medizin erreichen immer mehr Menschen ein hohes Alter und beeinflussen so die demographische Entwicklung. Damit wird die Zahl älterer Menschen, die chronisch krank sind, weiter zunehmen. Die relative Verlängerung unseres Lebens stellt aber keinen Fortschritt dar, wenn sie nur durch Krankheit erkaufte wird. Es wäre dies eine Lebensverlängerung ohne Freude und Glück.

Leider gibt es bei uns immer noch zu wenig Altenpflegeheime, die pflegebedürftige Menschen aufnehmen können. Diese werden dann von einer Klinik zur anderen abgeschoben oder sehen sich genötigt im nahen Ausland, mit all seinen negativen Folgen, Aufnahme zu beantragen.

Der OGB•L verlangt, dass dieser Staat, der sich ein Wohlfahrtsstaat nennt, in allen Bereichen Sozialstaat ist. Geld darf nicht ausschließlich nur für Prunk- und Prestigebauten aufgebracht werden. Es müssen endlich genügend Altenpflegeheime gebaut, eingerichtet und unterhalten werden, damit ältere Menschen dort zu annehmbaren Preisen leben können.

Eine sachgerechte Behandlung und Pflege älterer Menschen verlangt ein breites geriatrisches Spezialwissen. Leider aber lässt die Anzahl von Spezialärzten für Geriatrie sehr viel zu wünschen übrig. Es ist zu hoffen, dass die Regierung den jungen Menschen die Altenpflegeausbildung in allen Hinsichten anziehender gestaltet (Ausbildung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsumfeld).

Ein schier unüberwindliches Problem stellt schließlich der Kostenfaktor dar. Die Pensionskosten für den Aufenthalt in einem Pflegeheim sind mittlerweile so hoch, dass sich viele Rentner einen solchen Anspruch gar nicht mehr leisten können.

Der OGB•L schlägt deshalb eine Neuordnung der Finanzierung der Aufenthaltskosten bei Pflegefällen vor, ähnlich wie in den Altersheimen.

Führt der andere Ehepartner noch einen eigenen Haushalt, so muss ihm die Hinterbliebenenrente garantiert werden.

Dies könnte verhindern, dass alte Menschen, aus finanziellen Erwägungen heraus, keine Aufnahme in einem Pflegeheim finden, auch wenn es ihr Krankheitsbild und ihre Pflegebedürftigkeit ausdrücklich verlangen. Es wäre in diesem Zusammenhang eine einheitliche Finanzierung beim Bau und beim Betrieb der stationären Altenhilfe (Pflegeheime, Altenheime, Kliniken und geriatrische Abteilungen der Kliniken) anzustreben.

Es bestehen noch größere Mängel bei der psychosomatischen und der psychiatrischen Versorgung älterer Menschen. Besonders im letzten Lebensabschnitt ist es von Wichtigkeit, dass der todkranke Mensch von gut ausgebildeten Fachkräften begleitet wird. Der OGB•L spricht sich gegen die Schaffung von spezifischen, in diesem Bereich aktiven, Abteilungen aus.

Alters- resp. Pflegeheime, Heimpflege und Heimhelferdienste

Bereits eine leichte Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Fähigkeiten ist für alleinstehende ältere Menschen häufig ein Anlass, ihre eigene Wohnung aufzugeben und in einem Altersheim Unterkunft zu suchen. Ein solcher, sicher verfrühter Einzug ins Altersheim wäre zu vermeiden gewesen, wenn bei auftretenden Schwierigkeiten in der Bewältigung der Hausarbeit oder bei geringfügigen Gesundheitsproblemen, die oftmals nur vorübergehend sind, den betroffenen Menschen bei der Aufrechterhaltung ihrer selbstständigen Lebensform geholfen worden wäre. Diesbezügliche freiwillige Heimhelferdienste, von Professionellen begleitet, sollen vom Staat unterstützt werden (in etwa wie die „Protection civile“, die Feuerwehr usw.).

Außerdem muss berücksichtigt werden, dass Wohn- und Umweltbedingungen, die nicht altengerecht sind, die Auswirkungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen vielfach erst als Behinderung erscheinen und empfinden lassen.

Die Pflege älterer Menschen durch ihre Kinder ist aus vielen Gründen wünschenswert. Wenn heute allerdings Kinder seltener als früher bereit sind, behinderte oder pflegebedürftige Eltern im eigenen Haushalt aufzunehmen, dann geschieht das oft nicht aus Undank oder Egoismus. In vielen Fällen lassen die heutigen Wohn- und Arbeitsverhältnisse der Kinder, die oft beide im Berufsleben stehen, eine sinnvolle Pflege innerhalb der Familie gar nicht erst zu.

Es scheint also logisch, dass für ambulante und stationäre Pflege älterer Menschen immer stärker auf qualifiziertes Personal zurückgegriffen werden muss, das leider nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung steht. Es besteht in diesem Bereich ein hoher Personalmangel, so dass bei entsprechenden Anstrengungen des Staates und der

Gemeinden der Arbeitsmarkt (Jugendarbeitslosigkeit) entlastet werden könnte.

Die Ausbildungsplätze für Altenpflege, soweit sie hierzulande überhaupt existieren, an denen qualifizierte pflegerische und therapeutische Kenntnisse vermittelt werden, sind unbedingt zu erhöhen. Einsatz und Idealismus der Pflegehelfer finden leider in der Regel keine entsprechende Würdigung bei der finanziellen Entschädigung.

Es ist jedoch im Interesse der älteren Generation, sich selbst im Rahmen ihrer Möglichkeiten an der Lösung der Probleme zu beteiligen, die ältere Mitbürger betreffen.

Dies kann z.B. durch Nachbarschaftshilfe, Selbsthilfe oder Mitwirken im Altersheim geschehen.

Ältere Menschen gehören nicht ins Abseits!

Der Übergang älterer Menschen in ein Altersheim kommt einem endgültigen Schritt gleich, der mit dem kompletten Bruch der bisherigen Lebensgewohnheiten gleichgesetzt wird. Es scheint so, als sollten die Senioren definitiv abgeschoben werden.

Häufig werden ältere Menschen in Altersheimen als zu verwaltende Objekte angesehen. Sie erleiden eine passive Versorgungspflege. Das Abgleiten in Unselbstständigkeit und volle Abhängigkeit ist dann kaum noch zu verhindern.

Die Pensionskosten in Altersheimen sollten dem Einkommen der Pensionäre entsprechend gestaffelt werden. Wer soviel Rente bezieht, dass ihm bei einem vernünftigen Taschengeld der volle Pensionspreis zugemutet werden kann, sollte diesen auch entrichten. Dies wäre auch gegenüber jenen Menschen gerechter, die nicht im Altersheim wohnen und ihre ganze Rente zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts aufwenden müssen. Älteren Menschen, die nur über kleine Renten verfügen, sollte beim Aufenthalt im Altersheim von der Allgemeinheit ein angemessenes, den Bedürfnissen entsprechendes, Taschengeld gewährt werden. Die Unterhaltungspflicht der eigenen Kinder, die oft über den Amtsweg herbeigeführt wird, zieht oft Spannungen und Streit nach sich, kommt daher einer Entwürdigung gleich, was sich nachteilig auf die Psyche der älteren Menschen auswirkt, so dass sie dann lieber gleich auf diese Art von Altenhilfe verzichten.

Die Leistungen derselben werden auf verschiedenen Gebieten von verschiedenen Trägern angeboten. Es darf aber nicht so weit kommen, dass öffentliche und private Organisation in Konkurrenz zueinander treten.

Es sollten möglichst alle ambulanten Dienstleistungen wie Heimhelfer- und Heimpflegedienst sowie „repas sur roues“ koordiniert und organisatorisch in bürgernahen Zentren zusammengefasst werden.

Vor allem mehr Flexibilität und differenzierte Behandlung wären wünschenswert. Also: Sozialstationen in den Kliniken für teilstationäre und ambulante Behandlung und Pflege; Altenkrankenheime (nicht Altenpflegeheime) zur vollen Versorgung und Behandlung von nur leicht Pflege-

bedürftigen; Altenpflegeheime (Maisons de gériatrie); geriatrische Abteilungen in den Krankenhäusern; und nicht zu vergessen geronto-psychiatrische Abteilungen in den geriatrischen Kliniken.

Wohnbedingungen für das 3. Alter

Entsprechend den mit zunehmendem Alter ändernden Lebensgewohnheiten, gewinnen die Wohnungen und ihr Umfeld für ältere Menschen an besonderer Bedeutung. Der größte Teil des Tages wird in der häuslichen Umgebung verbracht. Dem ausgeprägten Bedürfnis älterer Menschen, möglichst lange eigenständig und unabhängig leben zu können, werden die Wohnbedingungen nur selten gerecht.

Alten- oder behindertengerechte Wohnungen zu annehmbaren Mietpreisen sind nur in den wenigsten Fällen vorhanden. Bei qualitativ schlechten Wohn-verhältnissen werden ältere Menschen vorzeitig gezwungen, ihren eigenen Haushalt aufzugeben und in ein Altersheim zu ziehen.

Gerade für ältere Menschen ist die Wohnumwelt von großer Bedeutung. Mängel in der Infrastruktur, z.B. fehlende Verkehrsmittel oder Einkaufsgelegenheiten, führen sehr schnell zu Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit.

Nicht selten treibt der zu teure Wohnraum die älteren Menschen aus den Stadtzentren in die Randgebiete.

Dieser Umzug kann sehr oft, neben dem Verlust des heimisch gewordenen Wohnviertels, sogar einen sozialen Abstieg bedeuten, der zusätzlich mit dem Verlust zwischenmenschlicher Kontakte verbunden ist.

Das Wohnen älterer Menschen in einem Haushalt, begreifend mehrere Generationen, entsteht eher aus finanzieller Not, als aus familiären Bedürfnissen. Wenn auch gegen eine solche Wohnform im Prinzip nichts einzuwenden wäre, dann sollte aber bedacht werden, dass sich die heutigen Wohnverhältnisse wohl kaum für ein solches Zusammenleben eignen.

Um den älteren Menschen möglichst lange Unabhängigkeit in einem eigenen Haushalt zu ermöglichen, fordert der OGB  L ein Wohnungsbauprogramm, das auch genügend integrierte und behindertengerechte Seniorenwohnungen der verschiedenen Formen schafft, welche zu einem angemessenen Mietzins zur Verfügung gestellt werden müssen.

Schon bestehender Wohnraum, dessen Ausstattung den Bedürfnissen älterer Menschen nicht entspricht, könnte in diesem Sinne durch kommunal geförderte Renovierung verbessert werden.

Diesbezüglich sollten die Gemeinden in ihren Bautenreglementen noch mehr Rücksicht auf Behinderte und ältere Menschen nehmen. Des Weiteren ist es nötig, die Maßnahmen für den Bau von Senioren- und Behindertenwohnungen zu intensivieren. Diese Wohnungen sollten in bestehende Wohnviertel integriert werden, um die

Verbindung zwischen den Generationen aufrecht zu erhalten.

Auch die Ausstattung mit einer menschenfreundlichen Infrastruktur wie Geschäfte, Banken, Behörden und Erholungsraum ist eine wichtige Voraussetzung dafür, den älteren Menschen den eigenen Haushalt zu erhalten.

Ein Anschluss an ein Funknetz mit gespeichertem Hilferuf, der die Verbindung zu einer Fürsorge-Zentrale herstellt, sollte allgemein und kostengünstig eingeführt werden, sofern er noch nicht besteht. Ein einfach zu bedienendes „Handy“ mit ebenfalls gespeicherten gängigen Nummern wie 112 oder 113 könnte bei Spaziergängen zum Lebensretter werden und sollte der normalen technischen Entwicklung gegebenenfalls angepasst werden.

  lter werden, aktiv werden!

Das Jahr 1999 wurde von den „Vereinten Nationen“ zum Jahr des 3. Alters erklärt. Die Maßnahmen zur gesellschaftlichen und politischen Integration älterer Menschen müssen auf eine Stimulierung und Aktivierung hinzielen. Es gilt, die auch im Alter vorhandene Leistungs- und Lernfähigkeit nutzbar zu machen.

Bei allen noch so gut gemeinten Maßnahmen muss die demokratische Teilnahme der älteren Generation an diesem Prozess gewährleistet sein. Die älteren Menschen wollen nicht bemitleidet und nicht gegängelt werden. Sie verlangen Mitbestimmung und demokratische Beteiligung an allen gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen.

Das Angebot auf den verschiedenen Gebieten des Sports, der Kultur und der Freizeit ist zu intensivieren. Sportarten wie Kegeln, Schwimmen, leichte Gymnastik u. dgl. bieten Gelegenheit zur Geselligkeit. Ausflugsfahrten in schöne Gegenden oder zu Kulturveranstaltungen könnten unternommen werden.

  ltere Menschen sind meistens gute Zuhörer und ein dankbares Publikum. Das sollten Musikvereine, Konf  renzler und auch Sportler wissen. Weshalb gibt es keine Seniorenfahrten zu Fußballspielen oder zu Konzerten?

Darüber hinaus muss die Möglichkeit des aktiven Mitmachens der älteren Generation bei allen Formen der Freizeitbeschäftigung, sowie die dazu benötigten Infrastrukturen geschaffen werden.

Die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung müssen so vielseitig sein, dass sie möglichst allen Interessen entgegenkommen. Es stimmt nicht, dass ältere Menschen an Interessenmangel leiden. In diesem Sinne sollte gelegentlich der Parlaments-, Kommunal- respektive Europawahlen den älteren Menschen ihr laut Verfassung gewährtes Wahlrecht durch vereinfachte Briefwahl ermöglicht werden.

Für ein Gesamtversorgungssystem!

Einer Verzettlung der vorhandenen Kräfte und Möglichkeiten bei der Versorgung und der Pflege älterer Menschen muss entgegen gewirkt werden. Hier würde

sich dem von uns geforderten Ministerium fürs 3. Alter ein breites Betätigungsfeld auftun.

Die bekannten Mängel im Bereich der Sozial- und Altenhilfspolitik machen sicher eine Zusammenarbeit aller Organisationen und eine Koordinierung aller Hilfen und Leistungen dringend notwendig. Es geht darum, mittels einer möglichst breiten Zusammenarbeit alle administrativen und bürokratischen Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

Darüber hinaus muss es doch gelingen, Solidarität und Verständnis bei allen Bürgern für die Interessen und Probleme der älteren Mitbürger zu entwickeln und auszubauen.

Ein Sozialstaat wird auch daran gemessen, wie er mit allen Gesellschaftsschichten umgeht.

8.7. Abteilung Behinderte Arbeitnehmer

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGB•L mit Sitz in Esch/Alzette vereint alle OGB•L-Mitglieder, die als behinderte Arbeitnehmer registriert sind. Sie ist im Jahr 2002 aus einer Arbeitsgruppe hervorgegangen und bildet heute eine eigene Abteilung des OGB•L. Auf der Grundlage der Satzung, der Grundsatz- und Aktionsprogramme des OGB•L tritt sie für die gewerkschaftlichen, politischen und sozialen Forderungen behinderter Arbeitnehmer ein.

Ihre Hauptaufgaben bestehen darin, behinderte Arbeitnehmer für Gewerkschaftsaufgaben zu sensibilisieren, ihnen zusammen mit dem STH (Service des Travailleurs handicapés) des Arbeitsamts ADEM Unterstützung und Orientierungshilfe bei der Arbeitssuche zu bieten, ihre politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen durch Stellungnahmen und Gewerkschaftsaktionen zu vertreten, die Integration spezifischer Maßnahmen für Behinderte in die Gesetzgebung und in die Bestimmungen zu den Kollektivverträgen und Personalvertretungen einzufordern, Arbeitnehmern, die in geschützten Werkstätten beschäftigt sind, gewerkschaftlichen Beistand zu gewähren, politische Sensibilisierungsmaßnahmen zur Förderung der Anstellung von Behinderten in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes voranzubringen usw.

Die Generalversammlung, die höchste Instanz der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer, findet einmal im Jahr statt. Sie entscheidet unter anderem über die Grundsatz- und Aktionsprogramme der Abteilung und wählt den Vorstand, der sich aus mindestens fünf Mitgliedern der Abteilung zusammensetzt, die über das Behindertenstatus verfügen.

In Arbeitsgruppen werden die wichtigsten Themen erörtert. Einmal in der Woche findet eine Sprechstunde für alle behinderten Arbeitnehmer des OGB•L sowie Interessenten statt.

Zusammensetzung des Vorstands der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGB•L bis 2001

Präsident:	Joël Delvaux
Vizepräsidentin:	Nicole Hutzli
Sekretär:	Paolo Moretti
Schatzmeister:	Andrea da Costa
Mitglieder:	Guy Bintz
	Bernd Eller
	Mike Facchin
	Massimo Moretti
	Ronny Wagner

kooptierte Mitglieder: Gilbert Graf

Jean-Claude Reding

Jean-Paul Reuter

Unterredungen/Konferenzen

Am **21. Februar 2003** fand ein Treffen der neu gegründeten OGB•L-Behindertenabteilung mit Familienministerin Marie-Josée Jacobs zwecks Vorstellung und Erläuterung der Ziele des DTH statt. Die OGB•L-Delegation wurde angeführt von OGB•L-Nationalpräsident John Castegnaro und bestand weiter aus dem Präsidenten der Behindertenabteilung Joël Delvaux und den Vorstandsmitgliedern des DTH José Leite, Paolo Moretti und Ronny Wagner.

Die Familienministerin begrüßte die Schaffung der Behindertenabteilung als wesentlichen Schritt in die richtige Richtung innerhalb einer großen Organisation, dies um den Behinderten Gehör und die nötige Durchschlagskraft zu verleihen. Gleichzeitig sagte sie dem OGB•L ihre volle Unterstützung zu und stellt ihre Bereitschaft in Aussicht, all jene Initiativen gemeinsam zu unternehmen, die zu einer besseren Integration und Anerkennung der behinderten Arbeitnehmer führen können.

Der OGB•L unterstrich noch einmal die wesentlichen Zielsetzungen des DTH, die im Wesentlichen im Recht auf Arbeit, der Integration in den normalen Arbeitsmarkt, dem Zugang zu Bildung und Weiterbildung und dem Recht auf Würde, ganz allgemein bestehen.

Abschließend wurde festgehalten, dass auch über das Europäische Jahr der behinderten Menschen hinaus alles Mögliche unternommen wird, um den Behinderten eine wirkliche Chance auf Gleichberechtigung zu geben.

Am **23. März 2003** fand die 1. Generalversammlung der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer im Beisein der Familienministerin in den Räumlichkeiten der Privatbeamtenkammer statt mit anschließender Diskussionsrunde.

Am **26. März 2003** traf sich die Abteilung „Behinderte Arbeitnehmer“ mit Arbeits- und Beschäftigungsminister François Biltgen und seinen Mitarbeitern Jeannot Berg und Carlo Mreches um sowohl die Abteilung vorzustellen als auch ihr Programm, ihre Sorgen, Ansprüche und Erwartungen zu unterbreiten.

Dabei strich die von den Präsidenten Joël Delvaux und John Castegnaro angeführte Delegation hervor, dass viel Positives in der Zwischenzeit erreicht wurde, vieles zu tun bleibt und die begonnenen Anstrengungen auch über das europäische Jahr 2003 von Personen mit einer Behinderung weitergeführt werden müssen. In dem Sinne unterbreitete der OGB•L konkrete

Vorschläge, auch solche einer professionellen Begleitung innerhalb des OGB•L.

Der Minister und der OGB•L stimmten darin überein, dass das übergeordnete Ziel aller Anstrengungen die volle Integration der Behinderten in die Gesellschaft und damit den allgemeinen Arbeitsmarkt ist, sowohl im öffentlichen als im privaten Sektor. Dazu gehört neben gesetzlichen Vorschriften und Strafbestimmungen vorrangig die Solidarität und Bereitschaft privater und öffentlicher Arbeitgeber Behinderte in ihre Betriebe zu integrieren. Die OGB•L-Delegation drückte ihre Hoffnung aus, dass das schwierige wirtschaftliche Umfeld und die wachsende Arbeitslosigkeit nicht die Behinderten zu den ersten Opfern der Einstellungs- resp. Entlassungspolitik machen.

Arbeitsminister und OGB•L vereinbarten den Dialog und die Zusammenarbeit konkret auf der Ebene der Zuständigkeit des Arbeits- und Beschäftigungsministeriums aber auch im Verbund mit anderen zuständigen Ministerien weiterzuführen. Dies gilt besonders für eine permanente Sensibilisierungs- und Mobilisierungsarbeit um die Kohäsion der luxemburgischen Gesellschaft zu gewährleisten indem Gleichberechtigung verwirklicht und Ausgrenzung unmöglich gemacht wird.

Behinderte Menschen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt: die Rolle der Gewerkschaft, so lautete das Thema der Konferenz der Abteilung „Behinderte Arbeitnehmer“ des OGB•L am 11. Juni 2003 im Centre culturel in Luxemburg-Bonneweg. Als Sprecherin der Abteilung stellte Andrea Delvaux die Prioritäten und Forderungen der Abteilung vor. Henri Lourdelle vom Europäischen Gewerkschaftsbund ging auf die Arbeit des EGB im Rahmen des europäischen Jahres für die Behinderten ein. Vertreter der Abteilungen für behinderte Arbeitnehmer aus der IG Metall (Deutschland), der CGT (Frankreich) und der CGIL (Italien) stellten ihre Arbeit vor. In seiner Schlussansprache unterstrich Jean-Claude Reding, Generalsekretär des OGB•L die Notwendigkeit einer weiteren Vertiefung und Professionalisierung der Arbeit des OGB•L in diesem Bereich, eine Arbeit, die als komplementär und nicht konkurrierend zu derjenigen der vielen Vereinigungen anzusehen ist. Vor der gut besuchten Konferenz fand ein internes Seminar statt, das die Möglichkeit einer intensiven Diskussion bot.

Am **17. Mai 2004** fand im Vorfeld der politischen Wahlen schließlich ein Rundtischgespräch zum Thema „Welche Politik für behinderte Arbeitnehmer nach dem 13. Juni?“ mit Vertretern der verschiedenen politischen Parteien im Centre Culturel in Bonneweg statt. Nicht alle Parteien waren der Einladung der Abteilung gefolgt, obwohl es neben einer ersten Kontaktaufnahme galt, diesen Meinungsaustausch in eine Art „Mainstreaming“ münden zu lassen, der es ermöglichen würde Weichen für die Zukunft zu stellen. Die Teilnehmer am Gespräch Liane Kadusch/Roth (LSAP),

Viviane Loschetter (Déi Gréng), Nicole Jemming (Déi Lénk) und Niki Bettendorf (DP) waren sich einig, dass ernste Anstrengungen im Sinne der behinderten Arbeitnehmer unternommen werden müssen, und dies über das Jahr der behinderten Personen hinaus.

Ab Dezember 2003 fanden Vorbereitungsgespräche zur Ausarbeitung einer gemeinsamen Charta der Gewerkschaften mit dem Arbeitgeberverband UEL statt. Ziel dieser Charta ist die stärkere berufliche Integration der Behinderten auf dem Arbeitsmarkt und die Herstellung einer absoluten Chancengleichheit bei der Arbeitsuche.

Mitgliederberatung und -betreuung

Ab dem 1. März 2003 steht der Kollege Joël Delvaux den behinderten Arbeitnehmern jeden Mittwoch telefonisch zu Beratungszwecken zur Verfügung.

Forderungskatalog für 2003

Beim Bewusstsein der Menschen für die Probleme von Mitmenschen mit Behinderungen hat es in den vergangenen Jahren erfreuliche Fortschritte gegeben. Und auf legislativer Ebene wurden zahlreiche Gesetzentwürfe auf den Weg gebracht. In den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung, Erziehung und Menschenwürde gibt es im Hinblick auf die angestrebte Gleichberechtigung jedoch noch sehr viel zu tun.

Recht auf Arbeit

Trotz der zahlreichen Entlassungen in einigen Unternehmen in den vergangenen Monaten und ungeachtet der wirtschaftlich unsicheren Lage unseres Landes bestehen wir darauf, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen in den normalen Arbeitsmarkt eine absolute Priorität werden muss.

Elf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes über behinderte Arbeitnehmer ist die Einbindung behinderter Arbeitnehmer in den normalen Arbeitsmarkt noch immer alles andere als zufriedenstellend. Artikel 5 dieses Gesetzes legt fest, dass der Staat, die Gemeinden, die öffentlichen Einrichtungen und die CFL verpflichtet sind, 5% ihrer Gesamtstellen mit als behinderte Arbeitnehmer anerkannten Vollzeitbeschäftigten zu besetzen. Am 7. Februar 2001 muss Lydie Polfer, ihres Zeichens Ministerin für den öffentlichen Dienst und die Verwaltungsreform, auf eine parlamentarische Anfrage jedoch eingestehen, dass die Quote behinderter Arbeitnehmer im Staatsdienst lediglich 2,18% beträgt. Das gleiche Problem stellt sich im Privatsektor, denn auch dort werden die Quoten nicht eingehalten. Für die Privatwirtschaft stehen jedoch leider keine verlässlichen Zahlen zur Verfügung.

Unseres Erachtens muss erstens eine verlässliche Studie für die Lage im Privatsektor erstellt werden und zweitens das Gesetz vom 12. November 1991 über behinderte Arbeitnehmer dahingehend geändert werden, dass die Einhaltung der Pflichtquoten systematisch kontrolliert wird.

Bei Verstößen gegen die Quote ist Artikel 10⁽¹⁾, der Sanktionen vorsieht, ausnahmslos zur Anwendung zu bringen. Die auf diesem Wege eingenommenen Mittel können wieder in den Sozialsektor investiert werden.

Einem Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Behinderung nicht in den normalen Arbeitsmarkt integriert werden kann und der in einer geschützten Werkstatt arbeiten möchte, muss die betreffende Werkstatt die gleichen sozialen Ansprüche gewähren wie sie vergleichbare Arbeitnehmer im normalen Arbeitsmarkt haben.

Der Gesetzentwurf Nr. 4827 über die Vergütungssituation von behinderten Arbeitnehmern ist der erste Schritt in diese Richtung. Da dieser Gesetzentwurf in geschützten Werkstätten keinen Anspruch auf Berufsausbildung und Weiterbildung vorsieht, muss gewährleistet werden, dass den betreffenden Arbeitnehmern diese Ansprüche ebenfalls gewährt werden.

Wir fordern, dass die neue Gesetzgebung ausnahmslos für alle Behinderungsarten gilt und dass insbesondere eine diskriminierende Differenzierung gegenüber Arbeitnehmern mit psychischer Behinderung verhindert wird.

Recht auf Erziehung und Ausbildung

Im Erziehungswesen gibt es einen dramatischen und chronischen Mangel an Plätzen zur Aufnahme von Kindern mit Behinderungen in gewöhnlichen Schulen. Darüber hinaus mangelt es den Lehrkräften an der Vorbereitung und Ausbildung, die zur Aufnahme, Betreuung und Förderung dieser Kinder erforderlich sind. Dabei sollte Integration schon von Kindesbeinen an, sprich in der Schule gewährleistet werden. Wir sind der Meinung, dass Menschen mit Behinderungen, sofern dies erreichbar ist, die größtmöglichen Chancen erhalten sollten, eine normale Schulbildung zu genießen.

Wenn die persönliche Situation eines Kindes mit einer Behinderung die Aufnahme in eine Sondereinrichtung erforderlich macht, ist sicherzustellen, dass diese Einrichtung die notwendigen Betreuungsmöglichkeiten bietet, sowohl hinsichtlich der Anzahl der zur Verfügung stehenden Plätze als auch bezüglich des Betreuungspersonals. Außerdem ist zu gewährleisten, dass persönlich gestaltete Ausbildungswege entworfen werden, die die jeweilige Lerngeschwindigkeit und die persönlichen Fähigkeiten berücksichtigen und zum Erwerb tatsächlicher Abschlüsse und Berufsqualifikationen führen, sodass eine Aufnahme in derartige Einrichtungen später keine weitere Ausgrenzung und Marginalisierung nach sich zieht.

Menschenwürde

Für die Öffentlichkeit zugängliche private und öffentliche Gebäude und Plätze müssen behindertengerecht gestaltet werden. Das Gleiche gilt für öffentlichen Verkehrsmittel, in denen die erforderlichen Änderungen vorgenommen und neue Werkstoffe entwickelt werden müssen, damit Menschen mit Behinderungen diese benutzen können. Außerdem müssen Hindernisse beseitigt werden, die Menschen mit Behinderungen den Zugang zu und die Teilnahme an sportlichen und kulturellen Aktivitäten versperren. Darüber hinaus sind in der Literatur, der Kunst und anderen vergleichbaren Bereichen alle Beiträge zu untersagen, die das Bild und/oder die Darstellung von Menschen mit Behinderungen in Mitleidenschaft ziehen könnten. Die Garantie der Ressourcen und ein autonomes Leben — mit anderen Worten der Anspruch auf ein angemessenes Einkommen — sind Voraussetzungen für die Gewährleistung der Menschenwürde. Die Möglichkeiten zum Zugang und der Inanspruchnahme sozialer Rechte (Anspruch auf Mindesteinkommen, Berufsunfähigkeitsrente, Betreuung usw.) müssen garantiert und verbessert werden. Menschen mit Behinderungen müssen bei Aspekten, die sie betreffen, angehört und an den Entscheidungen beteiligt werden. Dabei muss der Schwerpunkt stets auf dem Menschen und nicht auf der Behinderung liegen.

Nichts über uns, ohne uns!

⁽¹⁾ **Artikel 10:** Weigert sich ein Arbeitgeber der Privatwirtschaft, die vorgeschriebene Anzahl Behinderter einzustellen, so hat er jeden Monat eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 50 % des sozialen Mindestlohnes an die Staatskasse zu entrichten. Diese Abgabe wird für jeden nicht eingestellten behinderten Arbeitnehmer so lange erhoben, wie die Weigerung andauert.

CHAPITRE 8

Rapports des départements

Préface

Conformément aux statuts de l'OGB•L, le Comité national peut former des groupes et des départements avec leurs propres statuts et règlements d'ordre interne. Pendant la période de rapport, les départements suivants ont existé:

- le Département des Jeunes (OGJ)
- le Département des Pensionnés
- le Département des Femmes
- le Département des Immigrés
- le Département des Employés privés
- le Département de la Fonction publique

Au cours de l'année 2000, issu d'un groupe de travail, est créé le Département des Travailleurs handicapés.

Chaque département est représenté par des délégués au Congrès national et à la Journée syndicale conformément aux statuts.

Les départements défendent les intérêts spécifiques des divers groupes en dehors des entreprises, afin de discuter et de solutionner les problèmes spécifiques et de réaliser des buts communs. Les départements ont la même autonomie que les syndicats professionnels afin de leur permettre de tirer leurs conclusions dans toute indépendance et sans réserves.

Les départements organisent des conférences, des séminaires, des réunions d'information; ils publient des brochures d'information sur des sujets spécifiques et ils donnent leur avis sur les projets de loi rentrant dans leur champ d'activité.

8.1. Département des Employés privés

Le Comité du Département des Employés privés est composé des élus de l'OGB•L dans la Chambre des Employés privés, dans les caisses de maladie des employés privés et de représentants des employés privés des différents syndicats de l'OGB•L.

Le Comité est dirigé par un Bureau exécutif, qui depuis les élections sociales de 2003 est composé comme suit:

Président: Armand Drews

Vice-président: Marco Goelhausen

Vice-présidente: Annette Schuler

Secrétaire: Jean-Claude Reding

Tous les deux ans, le Département organise la Journée des employés privés de l'OGB•L. Les dernières journées ont eu lieu le 25.01.2001 et le 30.09.2003. Le département a également organisé une réunion sur les pensions le 12 juin 2001. Il a participé au projet Euro-Telework et a dans ce cadre organisé le 3 mai 2000 une réunion nationale sur le télétravail.

L'objectif du département est la coordination du travail de l'OGB•L dans les institutions représentant les employés privés, l'organisation de débats et de conférences sur des thèmes spécifiques liés au statut de l'employé privé et la diffusion d'informations.

8.2. Département des Femmes

Secrétaire des femmes

Danièle Niele

Missions et objectifs

Beaucoup reste à faire pour instaurer l'égalité absolue tant dans le monde du travail qu'au sein de la société. C'est là l'un des principaux objectifs de l'OGB•L. Réaliser l'égalité des chances, aménager des marges de manœuvres et créer les conditions qui permettent aux femmes de décider en toute autonomie de leur plan de vie, telle est la mission des membres féminins de l'OGB•L.

Le Département des Femmes de l'OGB•L représente, au sein de l'OGB•L, les intérêts spécifiques des femmes actives et défend la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances cohérente au niveau du syndicat et dans le monde du travail.

Comités du département

Le Comité exécutif compte 22 membres, y compris la secrétaire Femmes. Le Bureau exécutif du Département des Femmes se compose de 8 membres, y compris la secrétaire du Département des Femmes.

Représentations nationales et internationales

Le département est représenté au Comité national, au comité exécutif et dans les organes de la CGT

Activités du département des femmes au cours de la période sous revue

Manifestations à l'occasion de la Journée internationale de la Femme

Le 7 mars 1999, le Département des Femmes invitait à une manifestation à la Kulturfabrik d'Esch-sur-Alzette avec, au programme, le «Cabaret à la Carte» de «Scène libre» ainsi que le groupe musical «Motivation féminine Capverdienne».

La secrétaire Femmes organisait, le 8 mars 2000, une conférence sur le thème «Le harcèlement sexuel au travail» dans le cadre du Service à la condition féminine de Sanem.

A l'occasion des Journées internationales de la Femme des 8 mars 2001, 2002 et 2003, le Département des Femmes a publié des communiqués de presse dans lesquels il dénonçait les injustices persistantes dont sont victimes les femmes en matière de pensions et de salaires, la répartition inégale des tâches au sein de la société, le manque persistant d'infrastructures d'accueil pour les enfants, le manque d'écoles avec des cours le matin et l'après-midi et la discrimination indirecte envers les femmes au niveau des offres de formation professionnelle continue.

La première édition du «Pot de l'égalité» — qui est, pour les délégués du personnel féminins, les délégués à l'égalité et les secrétaires tarifaires, l'occasion d'un échange de vues — s'est déroulée la veille du 8 mars 2003.

Travail de formation

Dans le cadre du projet «Gläichheet deelen» / Formation continue et égalité des chances (4^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre hommes et femmes 1996-2000) du ministère de la Promotion féminine, une formation de conférenciers/conférencières a été dispensée les 28 et 29 avril 1999.

Les conférenciers et conférencières formés à cette occasion ont dirigé, les 2 et 11 juin 1999, les séminaires OGB•L «Allgemeine Rechtsgrundlagen und Handlungsfelder einer betrieblichen Gleichstellungspolitik», les 14 et 15 ainsi que 25 et 26 octobre 1999 les séminaires «Instrumente und Strategien für eine betriebliche Gleichstellungspolitik», le 28 juin 1999 le séminaire «Bases légales et champs d'activité d'une politique de l'égalité» et les 8 et 9 novembre ainsi que 21 et décembre 1999 le séminaire «Les instruments et stratégies d'une politique de l'égalité au niveau de l'entreprise».

Les 101 participantes et participants au cycle de formation «Qualification à la problématique de l'égalité des chances» se sont vu remettre un diplôme le 16 février 2000. A cette même date était créé le réseau des délégués OGB•L à l'égalité des chances.

Le groupe de travail «Formation» du Département des Femmes s'est chargé d'organiser la Semaine de formation de la femme qui s'est déroulée du 2 au 5 octobre 2000. Les séminaires suivants ont été proposés simultanément en luxembourgeois et en français: Reden, Argumentieren und Durchsetzen — Comment s'affirmer; Gewählt, was nun? — Elue, comment agir?; Mobbing, was ist das? — Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement moral?

En juillet 2002, les participantes à un cours de l'atelier Naxi ont reçu de la secrétaire Femmes une introduction au droit du travail.

A l'automne 2003, la secrétaire Femmes a organisé au CNFPC divers cours sur le droit du travail avec pour thème prioritaire la législation en matière d'égalité des chances.

Publications

La brochure d'information «Qui a droit au congé parental?», élaborée par le Département des Femmes de l'OGB•L, paraît en mars 1999.

Dans le cadre du programme d'action de la CISL sur le thème «La violence contre les femmes», le Département des Femmes conçoit une affiche contre le harcèlement sexuel au travail qui est envoyée en mai

1999 à tous les délégués du personnel OGB•L pour affichage.

La brochure d'information OGB•L «Grossesse et naissance» est rééditée en janvier 2000; elle le sera une fois encore en décembre 2001, après modification de la législation applicable en la matière.

Publications en 2002 et 2003: brochures d'information sur la législation relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi que sur la charge de la preuve en cas de conflits en matière d'égalité des chances (en français); brochures d'information sur l'égalité en matière de salaires et sur l'égalité de traitement (en allemand).

Coopération nationale et internationale

La conférence du Conseil syndical interrégional sur l'emploi des femmes a lieu le 8 octobre 1999. C'est aux membres féminins de l'OGB•L qu'il est revenu d'exposer à cette occasion la situation de l'emploi des salariées luxembourgeoises.

Organisation, le 20 janvier 2000 à l'initiative des Femmes CGT (OGB•L, FNCTTFEL, FLTL), de la première réunion en vue de la participation des associations féminines luxembourgeoises à la Marche mondiale des femmes. Une délégation du Département des Femmes a participé à la manifestation européenne du 14 octobre 2000 à Bruxelles.

Dans le cadre des réseaux de compétences «Politique du travail et de l'emploi» et «Politique structurelle en faveur des femmes» développés dans la zone frontalière entre l'Allemagne et le Luxembourg du 1^{er} novembre 1999 au 30 avril 2001 au titre du programme INTERREG-II Allemagne-Luxembourg, et auxquels participait le département Femmes, un débat sur la politique en faveur des femmes intitulé «Politique transfrontalière du travail et de l'emploi en faveur des femmes — Mise en réseau des femmes» est organisé le 15 mai 2001 dans la zone frontalière entre l'Allemagne et le Luxembourg.

Une conférence de presse et une conférence ouverte au public sont organisées le 28 mai 2001 dans le cadre de la campagne de la Confédération européenne des syndicats contre la discrimination salariale. A cette occasion, les femmes de l'OGB•L ont exposé les problèmes existants ainsi que les possibilités de solution.

18 et 19 octobre 2001: organisation d'une conférence et d'un séminaire dans le cadre du projet «Kanner si fir de Pappecongé» lancé par le CID-Femmes et les syndicats.

Du 31 janvier 2001 au 31 décembre 2002: le Département des Femmes de l'OGB•L participe, en tant qu'organisation partenaire, à la préparation de toutes les activités ainsi qu'aux séminaires et conférences organisés dans le cadre du projet «L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique» (composante de la stratégie européenne pour

l'égalité des chances entre femmes et hommes 2001-2005) lancé par le ministère de la Promotion féminine.

Depuis avril 2003, nous participons au deuxième projet mis sur les rails fin 2003 dans le cadre de la stratégie européenne du ministère de la Promotion féminine sous le titre «Gender balance in decision-making — A challenge in our democratic and economic society».

Prises de position publiées

8 mars 2001 — Un nouveau siècle et pourtant...

L'égalité entre les sexes reste une chimère

Le Département des Femmes de l'OGB•L fête ses 20 ans. Une jeune organisation, direz-vous, mais dont les thèmes d'action traités depuis 1981 ont pris un sérieux coup de vieux. Nos revendications sentent la rengaine, le refrain trop bien connu. Cela ne tient toutefois pas aux revendications en elles-mêmes, mais à l'incroyable rapidité avec laquelle les problématiques qui touchent aux femmes sont abordées de toutes parts.

Discrimination: aujourd'hui noir sur blanc

L'unique différence entre hier et aujourd'hui réside en ceci: les rapports et les plaintes que nous recevions de salariées et de pensionnées, et qui confirmaient l'absence totale d'égalité au quotidien, peuvent aujourd'hui être étayés par des statistiques concrètes. Cela ne modifie rien aux données du problème; les femmes continuent de se faire rouler dans la farine.

Les pensions perçues par les femmes sont en moyenne inférieures de 30 % à celles des hommes, phénomène dont les raisons ne sont pas à rechercher uniquement dans les pauses-carrière et dans les pauses-éducation que prennent les femmes — même si ces pauses font baisser la durée moyenne d'exercice d'une activité rémunérée ainsi que les temps de cotisation. Non, car premièrement les pauses-carrière sont de plus en plus courtes et, deuxièmement, il faut également tenir compte du montant des cotisations. Chaque mois, 8 % du salaire de toute personne active — homme ou femme — sont prélevés au titre de cotisations aux caisses de pensions; or, les femmes gagnent moins que les hommes et, ce, indépendamment de l'activité exercée et du niveau de formation. La Chambre des Employés privés (CEP•L) a publié en 1998 une étude approfondie sur les salaires et traitements des hommes et des femmes, qui expose clairement le problème: à travail identique et de valeur égale, les femmes gagnent en moyenne beaucoup moins que les hommes: les salariées non qualifiées reçoivent un salaire inférieur de 25 % à celui de leurs collègues masculins, proportion qui passe à 23 % pour les ouvrières, 20 % pour les employées administratives, 18 % pour les cadres intermédiaires, 19 % pour les cadres supérieurs féminins et qui, pour les rares femmes membres de la direction, est encore de 9 %.

Dans les secteurs où la proportion de femmes actives est particulièrement élevée, à savoir le commerce et le secteur Horeca — 48 % environ de la main d'œuvre est féminine — 50 % du personnel employé perçoit le salaire social minimum. Si l'on sait que, de ces 50 %, environ 61 % sont des femmes, on peut en conclure que 44 % de femmes travaillant dans ces secteurs reçoivent le salaire minimum. Par ailleurs, le travail à temps partiel et les petits emplois sans couverture sociale sont eux aussi des domaines où la main d'œuvre est majoritairement féminine, comme le prouvent les chiffres de l'IGSS.

Lorsqu'il s'agit de répartir plus équitablement les tâches dans tous les domaines de la vie et, en particulier, lorsque pouvoir et argent sont en jeu, l'égalité entre hommes et femmes est foulée aux pieds.

Une nouvelle pondération

Pour lutter contre cet état de choses et pour instaurer le principe d'une rémunération équitable pour les femmes, il convient d'introduire des systèmes d'évaluation dans les conventions collectives. Nous disons «non» à l'évaluation des performances. Il ne s'agit pas non plus d'une évaluation de l'individu (homme ou femme), mais bien de l'évaluation des postes de travail, d'une évaluation non discriminatoire du travail basée sur une pondération des diverses activités de l'entreprise.

Nombreuses sont les entreprises qui disposent de systèmes sommaires d'évaluation du travail et des postes de travail sur la base des critères «non qualifié», «spécialisé», «qualifié». Il existe également des systèmes analytiques, dont les paramètres sont les capacités, la responsabilité, les sollicitations physiques et l'impact de l'environnement de travail. Quel que soit le système utilisé, toutefois, les différences de salaires persistent.

La Suisse et l'Allemagne ont pour leur part introduit, depuis 5 et 2 ans respectivement, des procédures non discriminatoires aux intitulés tout droit sortis d'un grimoire de sorcellerie: ABAKABA et MEDEA. L'évaluation analytique des activités professionnelles selon Katz et Baitsch, mise au point par ces deux scientifiques en 1996 à la demande du gouvernement suisse, répartit les exigences de travail en quatre groupes principaux: domaine intellectuel, responsabilité, domaines psychosocial et physique. Le modèle d'une évaluation du travail non discriminatoire et conforme au droit UE pour l'industrie sidérurgique et électromécanique a été développé par le syndicat IG-Metall Brandenburg-Sachsen. Basé sur ABAKABA, il répartit les activités en quatre groupes d'exigences principaux: caractéristiques intello-cognitives, responsabilité, caractéristiques psychosociales et physiques. Les deux systèmes sont d'ores et déjà appliqués et permettent de valoriser les emplois féminins sans pour autant entraîner une dévalorisation générale des emplois masculins. IG-Metall a toutefois constaté que le problème vient désormais des employeurs, qui redoutent un accroissement des coûts.

Au Luxembourg, nous sommes en permanence confrontés à cette crainte du patronat. Lors de la plupart des négociations de conventions collectives, c'est le patronat qui, d'emblée, balaie de la table toute politique de répartition des revenus visant plus d'équité. Seul ce qui est bon pour l'économie mérite d'être discuté. Les individualistes, c'est-à-dire les combattants isolés, sont soutenus par les entreprises. L'on sait d'emblée qui, ici, reste sur le carreau: les femmes, qui constituent le gros des perdants — et peut-être pour longtemps encore. Tant que les employeurs refuseront de négocier une répartition équitable en général et entre les sexes en particulier, tant que les femmes se verront refuser l'accès à des emplois mieux rémunérés assortis de meilleures perspectives d'avancement, rien ne changera. L'OGB•L mène des actions ponctuelles contre les discriminations salariales et développe ses propres plans et concepts pour promouvoir le gender-mainstreaming dans la politique tarifaire — et l'on ne saurait dès lors lui imputer l'absence de réalisation concrète sur le terrain.

Il faut également regretter l'inertie des responsables politiques, et notamment du gouvernement. D'un côté, le Luxembourg veut aujourd'hui accroître la proportion de femmes sur le marché du travail; de l'autre, les choses évoluent beaucoup trop peu que pour faciliter les choses en la matière. Il n'y a pas assez de crèches ni de structures d'accueil pour personnes âgées; les infrastructures existantes manquent de personnel qualifié; rares sont les communes qui proposent l'école avec des cours le matin et l'après-midi, des cantines scolaires, des activités para- et périscolaires; les projets politiques pour un avenir meilleur sont ici inexistantes.

Bilan: pauvre Luxembourg en ce début de XXI^e siècle.

8 mars 2002 —

Une journée pas comme les autres

Jour de bilans

Force est de constater en ce 8 mars, Journée internationale de la Femme, que la discrimination dont sont victimes les femmes dans le monde du travail est et reste une réalité.

La loi sur l'égalité de traitement, votée il y a 30 ans déjà, et le règlement relatif à l'égalité des salaires, lequel date de 1974, définissent certes des possibilités d'intervention en cas de discrimination concrète envers des salariées, mais ils sont trop rarement appliqués et ont en outre leurs limites. Les lois à elles seules ne suffisent pas à protéger qui que ce soit, et en tant que syndicalistes nous savons de quoi nous parlons. Dans le cas précis de l'égalité de traitement entre les sexes, le facteur principal — à savoir le cadre sociétal qui induit les différents traitements entre filles et garçons, entre femmes et hommes — n'évolue que très difficilement et très lentement.

Si nous voulons parvenir à une réelle égalité de traitement entre femmes et hommes dans le monde du travail, nous

devons être prêts à revoir notre mode de pensée dans de nombreux domaines de la vie.

Dont celui de la formation. Les niveaux de formation sont aujourd'hui similaires pour les hommes et les femmes (et même supérieur, dans certains cas, pour les jeunes femmes). Malgré cela, le choix des études ou de la profession reste le reflet d'une répartition traditionnelle des rôles. Il est fait l'impasse sur les capacités et prédispositions réelles des jeunes filles, mais aussi des jeunes garçons. La ségrégation, c'est-à-dire la division du marché du travail en professions pour femmes et professions pour hommes, persiste donc elle aussi. Cette répartition comporte, pour les femmes, bien des aspects négatifs: main d'œuvre excédentaire pour certaines des professions qui leur sont réservées, lesquelles restent mal payées et offrent peu de chance de promotion. Certes, il y a des femmes qui exercent des métiers masculins. Mais elles restent l'exception à la règle. Oui, il y a aussi des hommes qui exercent des métiers féminins. Etant donné toutefois les caractéristiques de ces professions (voir ci-avant), elles restent sans intérêt pour la majorité.

Pour abolir cette division du marché du travail, il ne suffit pas de penser autrement: nous devons aussi agir autrement et procéder à une réévaluation du travail ainsi que des diverses activités ou professions.

La rémunération inégale d'un même travail ou d'un travail de valeur égale est l'expression d'une discrimination qui, dans les faits, prend la forme d'une sous-évaluation quasi systématique des prestations des salariées par rapport à celles de leurs homologues masculins. Nous savons tous que les capacités propres au sexe féminin — habileté, précision, capacité de concentration, engagement social,... — ont traditionnellement moins de poids que la force physique, la capacité de s'imposer, etc., en d'autres termes que les capacités propres au sexe masculin.

Pourquoi en est-il ainsi? Parce que, dans notre société, les hommes qui ont le pouvoir économique et politique et déterminent la valeur du travail ne reconnaissent pas à juste mesure les compétences féminines. Et ce n'est pas un hasard si le niveau moyen des revenus pour une profession donnée est inversement proportionnel au nombre de femmes exerçant cette profession. La discrimination naît de la sous-évaluation. L'évaluation des professions relève, à n'en pas douter, plus de la décision politique que de la démarche purement scientifique. Et c'est ici précisément qu'interviennent les rapports de force et les conflits d'intérêt.

En tant que représentantes et représentants des salariés, nous espérons que le nouveau programme UE d'égalité entre femmes et hommes et le projet «L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique» lancé dans ce cadre par le ministère de la Promotion féminine, auquel participent les partenaires sociaux, porteront fruit. Il est urgent d'agir, nous le savons et depuis longtemps. Nous demandons aujourd'hui à ce que le problème soit combattu à sa racine. Nous avons besoin d'entreprises qui osent passer leurs structures au

crible des discriminations. Selon le Guide européen visant l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal, les services publics jouent ici un rôle clé et pourraient servir d'exemple. Car, dans les services publics aussi, nous constatons d'énormes différences au niveau des salaires et des carrières. Ici aussi, les professions à haute proportion de main d'œuvre féminine sont sous-évaluées et doivent être revalorisées. En conclusion, chers membres du gouvernement, nous attendons de vous certes des projets mais aussi des actes.

8 mars 2003:

La famille: un problème, oui ou non?

Quant à l'évaluation des rôles au sein de la société

C'est un fait connu: au sein d'une même entreprise, les femmes sont victimes de discriminations concrètes par rapport à leurs collègues masculins. Or, la discrimination ne s'arrête pas là. Elle a aussi une dimension sociale dont la répartition des tâches ménagères et la sous-évaluation de principe des aptitudes traditionnellement féminines, entre autres, sont l'expression. Ces facteurs ne sont pas pris en compte lors de l'interprétation de la loi sur l'égalité de traitement, les employeurs refusant que les négociations de conventions collectives débordent le monde du travail.

Or personne ne peut le nier: pour les femmes surtout, travail et famille constituent non pas deux mondes distincts mais bien deux mondes en communication. Dans tous les cas, ce sont elles les victimes de cette situation. C'est presque exclusivement aux femmes qu'il incombe de devoir concilier travail et famille dans la mesure du possible. Rares sont les jeunes hommes qui se posent la question. Certaines enquêtes démontrent même le contraire: fonder une famille est plutôt positif pour la carrière d'un homme. Pourquoi? Le fait d'être marié le libère normalement de tâches ménagères telles que le nettoyage, la lessive, la cuisine et autres, de sorte qu'il peut investir tout son temps et tous ses efforts dans son activité professionnelle.

L'organisation de notre monde du travail est adaptée, dans une large mesure, à la main d'œuvre masculine. Le stéréotype standard du salarié masculin qui prévaut aujourd'hui encore est le suivant: un homme libéré, grâce à sa femme, des tâches familiales et qui, jusqu'à l'heure de la pension, se consacre tout entier à son activité professionnelle. Cela signifie, si l'on pousse le raisonnement jusqu'au bout, que même les femmes célibataires — étant donné qu'elles n'ont pas de «conjointe» — sont désavantagées dès le départ dans leur travail. La majorité des hommes célibataires peuvent, par contre, compter sur leurs mamans.

Notre loi de 1981 régit l'égalité de traitement lors de l'accès à la profession, à la formation et à la promotion professionnelle. Elle précise également que personne ne

peut être victime de discrimination sur la base de son mariage ou de sa situation familiale. La réalité en entreprise est hélas tout autre.

Il n'est toujours pas tenu compte — ou très peu — des situations de vie des femmes; par contre, leur compétence pour s'occuper des enfants et du ménage est et reste dans le même temps présupposée. Une entreprise qui organise ses cours de perfectionnement entre 18h00 et 20h00 part du principe que les participants soit n'ont pas d'obligations familiales, soit ont une épouse qui s'occupe évidemment des enfants pendant ce temps. Les collaboratrices qui doivent aller récupérer leurs enfants à la crèche entre 18h30 et 19h00 ne peuvent par conséquent pas bénéficier des mesures de formation, et sont victimes de discrimination.

Les activités ménagères non rémunérées représentent des milliards d'euros, mais n'apparaissent nulle part dans les calculs économiques. Alors que ce travail non rémunéré des femmes est l'un des fondements de notre économie, force est de constater que les salariées sont, en fin de compte, encore les victimes de cet état de fait. Le fait que les femmes bénéficient de congés de maternité, sollicitent plus fréquemment qu'un homme un congé parental ou un «congé pour raisons familiales» réduit leurs chances de faire carrière.

Une réelle égalité des chances entre les sexes n'est possible que si l'on supprime la délimitation entre vie professionnelle et vie familiale et si l'on reconnaît que travail professionnel et travail ménager sont les deux composantes indispensables de la vie dans notre société.

Le congé parental introduit temporairement à partir de 1999 pour les parents d'enfants en bas âge, et la possibilité, établie par convention collective dans certains secteurs et certaines entreprises, de pouvoir opter pour un travail à temps partiel à durée déterminée sont deux étapes importantes dans cette voie. Par ailleurs, les chiffres montrent clairement que l'introduction d'un droit au congé parental a permis de promouvoir l'emploi féminin.

La prise en compte partielle des situations de vie des femmes dans la législation sur les pensions, si elle était nécessaire, vient encore confirmer que le travail sociétal dépasse le cadre du travail rémunéré.

Même s'il restera difficile — et nous le supposons — d'intégrer l'égalité de traitement dans les négociations de conventions collectives, étant donné que le patronat considère en principe l'homme comme le modèle du salarié et n'est que très rarement disposé à adapter les conditions et les temps de travail aux besoins des salariées mais aussi des salariés qui veulent assumer leurs tâches familiales, l'OGB•L est persuadé qu'il vaut la peine de maintenir le cap et d'assumer des responsabilités pour la société par le biais de décisions à haute valeur qualitative.

Statistiques sur la représentation des femmes — état décembre 1999

1) Taux des femmes dans l'OGB•L

- Membres féminins au total: 32,5 %
- Congrès 1999
531 délégués (effectifs)
dont 82 femmes: 15,4 %
- Comité national 1999-2004
167 membres (structures, staff)
dont 28 femmes: 16,8 %
(12/94) 155 dont 13 femmes: 8,4 %
- Comité exécutif 1999 — 2004
43 membres (structures, staff)
dont 7 femmes: 16,3 %
(12/94) 45 dont 4 femmes: 8,9 %
- Bureau exécutif 1999-2004
5 membres dont 1 femme: 20 %
(12/94) 5 dont 0 femmes: 0 %
- Commission de surveillance 1999 — 2004
9 membres dont 2 femmes: 22,2 %
(12/94) 9 dont 0 femmes: 0 %

2) Personnel

- secrétariat
20 personnes dont 17 femmes: 85 %
- secrétaires centraux
23 personnes dont 5 femmes: 21,7 %
(1994 — 21 dont 2 femmes: 9,5 %)
- chefs de département
6 personnes dont 1 femme: 16,7 %
(1994 — 6 dont 1 femme: 16,7 %)
- membres du bureau exécutif
5 personnes dont 1 femme: 20 %
(1994 — 5 dont 0 femme: 0 %)

Total: 54 personnes dont 24 femmes: 44,4 %

8.3. Département de la Fonction publique

Le Département Fonctionnaires et Employés publics et communaux de l'OGB•L se compose de tous les fonctionnaires et employés des services publics affiliés à l'OGB•L. Le Département est compétent pour toutes les questions relatives au régime des salaires et pensions ainsi qu'au statut des fonctionnaires.

Le Département est dirigé par un comité composé de 6 représentants du syndicat Education et Sciences (fonctionnaires de l'enseignement) (SEW), de 7 représentants du syndicat Services publics, ainsi que d'un représentant des fonctionnaires et d'un employé de l'Etat du syndicat Santé et Services sociaux. Viennent s'y ajouter les secrétaires centraux compétents des syndicats SEW, Services publics et Santé et Services sociaux, ainsi que Jean-Claude Reding, membre du Bureau exécutif compétent pour le Département (remplacé par André Roeltgen à partir du 24 janvier 2003).

Au cours de la période sous revue, le comité directeur était composé de la manière suivante:

Président: Lionel Seghetto
Vice-présidente: Monique Adam (SEW)
Secrétaire: Marcel Felten
Membres: Biever Jeannot, Foetz Guy (SEW), Grober Jean-Marie, Maas Jacques (SEW), Mahnen François, Meyer Nicole, Olinger Claudine (SEW), Poncelet Guy, Welter Romain (SEW)

Secrétaires centraux:

Nick Clesen (jusqu'au 31.12.2001), Tom Jungen (à partir du 01.01.2002), Danièle Nieves, André Roeltgen, Pit Schreiner

Membre compétent du Bureau exécutif: Jean-Claude Reding (André Roeltgen à partir du 24 janvier 2003)

Représentant au comité national: Lionel Seghetto

Durant la période sous revue, le Département a organisé différentes conférences, par exemple sur le thème de la privatisation des services publics (29 mars 1999) et sur la réforme administrative (27 avril 1999). A l'attention de ses membres, le département a également publié à intervalles irréguliers une circulaire intitulée «DFP-News». En décembre 1990, le département a eu un entretien avec le secrétaire d'Etat Jos Schaack sur les thèmes suivants: réforme administrative, politique et révision des salaires, statut de fonctionnaire, embauche de non-Luxembourgeois dans les services de l'Etat.

Le thème de la révision et de la politique des salaires a également fait l'objet d'un échange de lettres avec la ministre compétente. En 2000, le Département a aussi coordonné la participation de l'OGB•L aux élections

aux Chambres professionnelles de la Fonction publique.

Dans le groupe A (carrière supérieure), l'OGB•L a obtenu 9,88 % des voix (-0,8 %), 5,07 % (+0,5 %) dans le groupe B (carrière moyenne), 16,35 % (+1,34 %) dans le groupe D (instituteurs), 9,74 % (-0,94 %) dans le groupe G (employés publics) et 6,2 % (-2,27 %) dans le groupe E (fonctionnaires et employés des communes).

8.4. OGJ – Département des Jeunes

Secrétaire compétent

Jean-Luc FRAST jusqu'au 31 mars 2002

Missions et objectifs

Nombre de membres

La jeunesse syndicale est une composante de l'ÖGB•L. Sur la base des statuts, des programmes d'action et de principe de l'ÖGB•L, elle défend les revendications syndicales, politiques et sociales de la jeunesse. Dans ce contexte, l'OGJ a pour missions prioritaires:

- éveiller l'intérêt des jeunes salarié(e)s et apprenti(e)s pour l'action syndicale, les convaincre de s'affilier et de militer;
- assurer la formation syndicale des jeunes salarié(e)s et apprenti(e)s afin qu'ils soient en mesure de lutter pour la défense de leurs intérêts politiques et sociaux;
- représenter les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des jeunes salarié(e)s et apprenti(e)s par le biais de prises de position et d'activités dans tous les domaines de la société;
- œuvrer à la solidarité internationale et au développement des mouvements de jeunesse internationaux qui servent la promotion de l'entente entre les peuples;
- collaborer avec toutes les forces progressistes représentatives, notamment les organisations de jeunes et d'étudiants,
- représenter et défendre les intérêts des jeunes à tous les niveaux de l'ÖGB•L et influencer les prises de décision en la matière.

Jusqu'à l'âge de 25 ans, tous les membres de l'ÖGB•L sont automatiquement membre de l'OGJ. En cas d'intérêt, les membres intéressés peuvent collaborer au sein de l'OGJ jusqu'au 30^e anniversaire accompli.

Comité des jeunes du département OGJ

Le comité des Jeunes compte 30 membres (JuVo), y compris le secrétaire des Jeunes. Le dernier président en date était Jean-Pierre Serafini.

Représentations nationales et internationales

Délégués de l'OGJ au Comité national

Victor Hugo De Jesus Lopes
Johny Diderich
Claudia Dall'Agnol

Délégué de l'OGJ au Comité exécutif

Johny Diderich

Délégués de l'OGJ au Comité national CGT

Jean-Luc Frast, membre effectif
Alex Tetonio, membre suppléant

Délégué de l'OGJ à l'« Agence Nationale du Programme 'Jeunesse pour l'Europe' de la commission européenne SNJ/CIJ »

Jean-Luc Frast

Délégué de l'OGJ au comité des Jeunes CES

Jean-Luc Frast

Activités de l'OGJ au cours de la période sous revue

Echanges avec les délégués de jeunes travailleurs

En mars 1999, l'OGJ a invité tous les jeunes représentants du personnel à une discussion informelle avec le comité du Département Jeunes.

Travail de formation

Du 6 au 8 avril 1999: organisation d'un séminaire OGJ au centre de formation de la Chambre de Travail sur le thème « Formation politique »; du 12 au 14 avril 1999: séminaire sur la planification concrète de l'action syndicale.

Collecte de vêtements pour les victimes du Kosovo

En réaction à la catastrophe humanitaire qui frappe le Kosovo, l'OGJ et sa section de Rumelange organisent en mai 1999 une grande collecte de vêtements.

Séminaires des métallurgistes de 5 pays

L'OGJ a assuré la préparation quant au fond du premier séminaire des métallos de 5 pays (Jeunes DGB, Jeunes ÖGB, Jeunes SMUV, département Jeunes OGJ et VAVAS) qui s'est déroulé du 31 juillet au 7 août 1999 à Budapest/Hongrie. Les thèmes suivants y ont été débattus: chômage des jeunes, formations de courte durée, mesures de promotion de l'emploi, formation professionnelle, promotion des jeunes au sein du syndicat, racisme/tolérance, réduction du temps de travail.

Prises de position politiques

En juillet 1999, l'OGJ et la Chambre de Travail ont fait connaître leur position en matière de protection des jeunes salariés et salariées.

En septembre 1999, l'OGJ a pris position sur le chapitre « Jeunes » du programme de coalition du nouveau gouvernement CSV-DP.

En mai 2000, l'OGJ a réagi au « Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 29 août 1988 fixant les conditions et modalités des aides et primes de promotion de l'apprentissage ».

Toujours en mai 2000, l'OGJ a remis à la ministre compétente, Mme Marie-Josée Jacobs, ses propositions, idées et visions pour le forum des jeunes: un parlement des jeunes représentatif des mouvements de jeunesse au Luxembourg.

Conférence Générale de la Jeunesse Luxembourgeoise CGJL

Après plusieurs échanges de courrier avec le ministre compétent, M. Alex Bodry, la CGJL et la SNJ, l'OGJ — ainsi que les autres organisations syndicales de jeunes — quittent la CGJL le 14 septembre 1999 et cofondent la plateforme syndicale Jeunesse, qui fonctionnait depuis plusieurs mois déjà de façon informelle.

Plateforme syndicale Jeunesse

Cette plateforme, coordonnée par l'OGJ, a été fonctionnelle durant les années 1999 et 2000. Elle se composait des organisations suivantes: OGJ, LCGJ, Jeunes FNCTTFEL, Jeunes SYPROLUX, LIFE «EcoCreativePlattform», SDL «Schüler Délégatioun Lëtzebuerg asbl».

«Les promesses électorales doivent se concrétiser, sinon la politique perdra toute crédibilité. Cela vaut aussi pour la politique de la jeunesse. «C'est en ces termes que la plateforme s'est adressée au gouvernement et, plus particulièrement, à la ministre de l'Enseignement, Mme Anne Brasseur. La plateforme syndicale demandait la mise en place des conditions logistiques et organisationnelles qui permettent à la «Conférence nationale des Elèves» et à la représentation autonome des élèves «SDL» d'enfin fonctionner correctement. La plateforme a mis en lumière des malentendus, petits et grands, qui empêchent l'organisation au Luxembourg d'une représentation sérieuse et efficace des élèves. Dans ce contexte, la plateforme a invité notre collègue Thomas Winhold, de Rhénanie-Palatinat, à parler de ses expériences afin de permettre de faire progresser les débats au Luxembourg. Ont suivi une pétition et, le 2.12.1999, une conférence de presse sur le thème «Droit de cogestion des élèves».

Février 2000: Journée Pédagogique ISERP

Film sur le génie génétique

Plusieurs réunions sont organisées début 2000 pour mettre sur pied un projet de film. Thème du film: les risques liés au génie génétique.

Action de recrutement

En avril 2000, l'OGJ lance une campagne d'information et de recrutement. Diverses cartes postales thématiques sont conçues et distribuées à cette occasion.

Critical Mass

En juillet 2000, l'OGJ et LIFE lancent une invitation pour la randonnée cycliste «Critical Mass». Née en 1992 à San Francisco, cette action s'est vite propagée à de nombreuses villes dans le monde entier: c'est en le pratiquant que des hommes et des femmes défendent le vélo, mode de transport écologique et à dimension humaine. Il était prévu de se réunir en principe chaque dernier vendredi du mois à 17h00 devant la gare centrale de Luxembourg pour ensuite se

promener en vélo, ou tout autre moyen de transport non motorisé, à travers la ville.

Plateforme «Courage civique»

Projet lancé en septembre 2000 et visant à constituer un lobby pour la légalisation des drogues douces mais surtout pour la prévention.

Volontaires européens

Dans le cadre du programme européen «Jeunesse pour l'Europe», Jan Bargaen a suivi du 1.11.2000 au 30.09.2001 un stage pratique auprès de l'OGL.

Projet «Youth activism»

Dans le cadre du «Service volontaire européen», l'OGJ a rencontré, en novembre 2000, la «Structure Opérationnelle de Support (SOS)» afin de présenter son projet «Youth Activism», lequel a été approuvé.

Peer Training

Du 24 au 28.08.2001, l'OGJ a participé à la conférence EPTO «Peer Training Organisation Summerconference», afin de lancer au Luxembourg — en collaboration avec les volontaires européens — le «European Peer Training Programm».

Le «Ratelach»

Début 2000, diverses organisations et personnes ont uni leurs efforts pour aménager, dans les locaux de la Kulturfabrik d'Esch/Alzette, un espace où de jeunes artistes (musique, littérature, peinture) ont pu faire leurs premiers pas.

2^e Fête Faites de la résistance pour l'humanité et contre le néo-libéralisme

En octobre 2000, l'OGJ a participé avec un stand d'information à la deuxième édition de la fête «Faites de la résistance pour l'humanité et contre le néo-libéralisme».

La «Léierbud»

Organisation d'un suivi régulier des jeunes en collaboration avec les représentants de l'OGB•L au sein de la délégation des ouvriers d'ARBED-Differdange. Soulignons ici aussi le petit abécédaire rédigé par l'OGJ à l'intention des étudiants et des jeunes salariés et salariées.

Depuis la mi-2003, un petit cercle de jeunes collaborateurs se réunit sous la direction de Jean-Luc De Matteis, afin d'élaborer en collaboration avec les diverses structures de l'OGB•L, des lycéens et des lycéennes, des étudiantes et des étudiants ainsi qu'avec les jeunes membres des délégations du personnel, un nouveau concept pour l'OGJ.

8.5. Département des Immigrés

Secrétaire responsable: Eduardo DIAS

Le Département des Immigrés est une structure spécifique de l'OGB•L pour les travailleurs non-luxembourgeois résidant au Luxembourg. Il s'intéresse aux problèmes particuliers de ces salariés et a notamment pour objectif de promouvoir:

- l'amélioration de la situation matérielle de ses membres;
- l'égalité des chances dans l'économie et la société et plus particulièrement dans le domaine de la formation;
- l'égalité des droits dans la société;
- l'élimination de toutes formes de discriminations.

Dans le cadre de ces objectifs, 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.

Le Département des Immigrés est organisé géographiquement en 6 régions

La région Nord, présidée par Daniel Cardoso;

La région de la Moselle, présidée par Elisa MARQUES DE PAIVA;

La région Centre, présidée par José PERES PEREIRA;

La région de Dudelange, présidée par Jos KLAREN;

La région d'Esch/Rumelange, présidée par Donato SPEZZACATENA;

La région de Differdange/Rodange, présidée par Adolfo DE MATTEIS.

Le Département des Immigrés a un comité exécutif national qui est présidé par Ademar RODRIGUES et sa composition actuelle est la suivante:

Président: Ademar RODRIGUES

1^{er} Vice-président: Joaquim FARIA DA COSTA

2^e Vice-président: Jorge MENDES COSTA

Secrétaire: Eduardo DIAS

Secrétaire Adjoint: Joni PORTUGAL FERREIRA

Trésorier: Acacio RAMOS PINHEIRO

Membres: José PERES PEREIRA
Manuel DA SILVA BENTO
Donato SPEZZACATENA
Paulo ALVES
Franck GUYARD
Manuel CASANOVA
José NUNES PINTO
Nello ARTUSO
Francesco TARTARELLI
Joseph KLAREN
Rosa Manuela FERREIRA
Americo BORGES XAVIER
Daniel CARDOSO
Tun DA FONSECA
Jean-François PORTANGUEN
Elisa MARQUES DE PAIVA
José Antonio FERREIRA
Américo MARQUES PAIVA

Reviseurs de caisse: Isabel VARELA et
Alessandro TESTI

Au niveau national, le Département des Immigrés est représenté au CNE (Conseil National pour Etrangers), au CLAE (Comité de liaison et d'action des étrangers) et à la CCPL (Confédération de la Communauté Portugaise au Luxembourg).

Au niveau international, le Département des Immigrés est représenté au niveau de l'ENAR-Réseau Européen contre le Racisme.

Au niveau de l'OGB•L (1999-2003), le Département des Immigrés a été représenté

- au Comité national par Joaquim FARIA DA COSTA et Jean-François PORTANGUEN
- au Comité exécutif par Adolfo DE MATTEIS

Conférences et séminaires

Pendant la période 1999-2003, le Département des Immigrés a organisé:

- le 12 mai 1999 — une conférence sur la double nationalité (voir résolution à ce sujet);
- le 25 septembre 1999 — la 3^e Conférence Nationale de l'Immigration (voir résolution);
- le 7 et 8 avril 2001 — la 5^e Rencontre des Migrations Portugaises en collaboration avec la CGTP-IN (Portugal)
- le 19 janvier 2002 — une journée de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement du Département;
- le 6 février 2003 — un séminaire sur l'invalidité professionnelle et le forfait d'éducation en collaboration avec la CGIL (I)

Résolution de l'Assemblée Générale de 2003

Pendant la période écoulée:

- Une nouvelle loi concernant l'invalidité a été publiée
- La loi sur la durée du travail dans le secteur HORECA a été approuvée
- La loi sur le revenu minimum garanti respecte la législation européenne et notamment la liberté de circulation des citoyens de l'UE
- L'accès à la nationalité a été modifié et la période de résidence nécessaire pour se naturaliser a été réduite à cinq années. La double nationalité est presque acquise
- La législation électorale a été modifiée et le nombre d'années nécessaires pour pouvoir voter lors des élections communales ainsi que lors des élections pour le Parlement européen ont été réduites à 5 années et les non-communautaires pourront participer aux élections communales
- Les ex-militaires portugais ont introduit leur requête pour la prise en compte du temps de service militaire par la sécurité sociale et le gouvernement portugais s'est engagé à légiférer pour garantir ce droit
- L'index reste un acquis social majeur malgré toutes les invectives patronales.

Mais,

tout ce qui a été acquis ou accompli n'est ni une œuvre parfaite, ni achevée et d'autres mesures et réformes sont bien nécessaires

Le Département des Immigrés constate:

- une aggravation de la précarité au travail;
- une augmentation du travail intérimaire;
- plus de flexibilité au travail par l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires et du travail les samedis;
- des exigences en matière de nationalité pour accéder à certains postes de la fonction publique, qui ne sont pas conformes avec le droit et la jurisprudence communautaires;
- une pénurie croissante de logements sociaux;
- un échec scolaire qui atteint surtout les familles défavorisées et, en particulier les enfants des immigrés.

Accès au marché du travail

Le droit de séjour et d'accès au travail de certains membres de la famille de citoyens communautaires qui exercent leur droit à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'UE, connaît des obstacles de la part des autorités luxembourgeoises et, en particulier du ministère du Travail et du ministère de la Justice.

Malgré la législation européenne (règlement CEE n° 1612/68 et directive 360/68) et la jurisprudence récente du Tribunal administratif, le ministère du Travail continue

d'exiger un permis de travail pour le conjoint non-communautaire d'un travailleur communautaire et des exigences (visites médicales, etc) sont faites pour l'octroi d'un permis de séjour.

La régularisation des personnes en situation irrégulière a été insuffisante

Depuis 1986, le Département des Immigrés de l'OGB•L exige la régularisation de tous les travailleurs en situation «irrégulière» à l'exception de ceux ou de celles qui puissent constituer un danger pour l'ordre public. La démarche visant à régulariser les sans-papiers, nous a laissés très insatisfaits.

Nous voulons une nouvelle opération de régularisation rapide, simple, large, généreuse et basée sur un texte législatif ou réglementaire.

La plupart de ceux et celles qui devraient être régularisés ont été exclus. Le gouvernement demande, toujours, trop de papiers à des sans-papiers. Les personnes régularisées sont limitées dans leur possibilité de changer d'employeur et par ce fait sont «prisonnières» d'employeurs peu scrupuleux qui ne respectent pas les droits des salariés en matière de durée du travail et de droit au congé.

Nous continuerons la pression en vue d'une vraie régularisation!

Nous ne pouvons pas oublier la libre circulation des personnes dans l'espace européen, ni l'abolition des frontières dans l'espace Schengen et nous demandons qu'un débat sérieux se fasse sur les lois inadéquates et dépassées sur l'entrée et le séjour des étrangers et qu'une réforme totale soit faite pour tenir compte des nouvelles données économiques et sociales de l'Europe et du monde, en matière de politiques migratoires. Nous refusons toute amalgame facile et populiste entre immigration, criminalité et insécurité!

Nous contestons la législation actuelle en matière d'entrée et de séjour des étrangers (les lois de 1972), qui est un champ ouvert à l'arbitraire et qui laisse le champ ouvert à des employeurs opportunistes de disposer de l'avenir des travailleurs dépendant d'un permis de travail ce qui est un «chemin ouvert» au dumping social.

Le Département des Immigrés de l'OGB•L revendique la révision des lois de 1972 et notamment la réglementation sur l'octroi du permis de travail de manière à garantir qu'après une année de travail, les travailleurs auront un permis donnant accès aux différents secteurs et employeurs.

Logement

Chaque travailleur devrait disposer d'un logement digne et en adéquation avec ses revenus. Nous constatons qu'il existe une pénurie croissante de logements et en particulier de logements sociaux à bas prix. La politique actuelle est plutôt timide et inadaptée aux bas salaires des ouvriers. Les familles des immigrés occupent souvent les

vieilles maisons où elles trouvent des conditions d'hygiène déplorables et paient des loyers trop élevés. Plusieurs centaines de travailleurs «habitent» à trois et plus dans des «chambres» des marchands de sommeil situées dans des caves ou des greniers sans les conditions minimales et pour des prix exorbitants.

Le Département des Immigrés invite l'Etat et les communes à développer la politique de construction de logements sociaux tout en évitant de créer des ghettos.

Le Département des Immigrés demande une amélioration des conditions d'accès à la propriété et l'abolition de la formalité administrative qui consiste pour les immigrés d'apporter la preuve qu'ils ne sont pas propriétaires d'un logement dans leur pays d'origine.

Enseignement et formation professionnelle

Les raisons des échecs scolaires et dans la formation professionnelle des enfants d'immigrés ne sont certainement pas dues à une infériorité mentale, mais à un système inadapté tant pour les étrangers que pour les Luxembourgeois.

L'insuffisante connaissance de la langue luxembourgeoise représente un premier grand obstacle pour la scolarisation des enfants d'immigrés ainsi que l'utilisation de méthodes inadaptées pour l'apprentissage de l'allemand.

Le Département des Immigrés invite les autorités communales et le gouvernement à mettre en place, dans chaque commune, des crèches en nombre suffisant pour accueillir les enfants luxembourgeois et non-luxembourgeois à partir du plus bas âge et avec du personnel compétent pour leur permettre de se présenter au préscolaire avec une bonne connaissance de la langue luxembourgeoise — ce qui facilitera sans doute les études et l'apprentissage de l'allemand, condition essentielle pour faciliter la formation professionnelle des enfants d'immigrés et d'éviter de les prédestiner à des tâches sans aucune qualification comme cela a été le cas pour leurs parents.

Quant aux immigrés adultes, la Département des Immigrés demande la mise en place d'un congé de formation linguistique afin que les immigrés puissent apprendre la langue luxembourgeoise dès leur arrivée au pays.

Le système de formation professionnelle doit faire l'objet d'une révision générale, de manière à préparer nos jeunes aux technologies du XXI^e siècle, si nous voulons éviter que le Luxembourg reste un espace où la pénurie de main d'œuvre qualifiée devient irréversible et condamne certains secteurs de l'économie à une éternelle dépendance de «l'étranger qualifié».

L'école publique étant la seule qui peut garantir l'égalité de chances, nous demandons un renforcement des moyens humains et des infrastructures pour son dévelop-

pement et nous nous opposons aux nouvelles tendances politiques qui proposent augmenter l'appui financier à l'école privée.

Le droit à la pension des ex-militaires

Portugais

Dans la plupart des pays de l'Union européenne, le temps du service militaire est pris en compte par la sécurité sociale. Ce n'est pas le cas du Portugal! La législation portugaise sur la sécurité sociale, en ce qui concerne les pensions de vieillesse ou d'invalidité, prend seulement en considération le temps du service militaire, si le citoyen est assuré auprès de la sécurité sociale portugaise. Des milliers et des milliers de citoyens portugais issus des milieux ruraux ont immigré après le service militaire obligatoire et n'ont jamais cotisé pour la sécurité sociale portugaise étant donné que, dans les années 60, le secteur agricole ne bénéficiait pas de la couverture de la sécurité sociale.

Des milliers d'hommes qui ont accompli 3, 4, 5 années et même plus, de service militaire à l'armée auraient besoin de la prise en compte de ce temps pour avoir droit à la pension anticipée. La commission de défense des droits des ex-militaires portugais a organisé des réunions d'information et de sensibilisation et nous avons remis plus de 11.000 signatures au Parlement portugais.

L'OGB•L a pris des contacts avec le gouvernement et le Parlement portugais de façon à faire respecter ce droit élémentaire à la sécurité sociale de tous ceux qui ont accompli leur service militaire obligatoire. Les déclarations récentes des membres du gouvernement portugais nous font croire que nous sommes sur la bonne voie.

Mais nous sommes attentifs et vigilants et nous n'hésiterons pas à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour faire respecter les droits de tous ceux qui ont fait leur service militaire.

Pensions d'invalidité

De plus en plus d'assurés sont confrontés à la situation d'être considérés invalides par leurs médecins assistants et/ou par les médecins du service santé au travail qui les considèrent inaptes pour l'exercice de leurs professions et qui voient leurs demandes en obtention d'une pension être refusées par le médecin-conseil de la sécurité sociale.

Ce refus est basé, dans la plupart des cas, sur la possibilité théorique qu'auraient ces assurés de trouver une place dans le marché général du travail conforme à leurs capacités. Or, cette hypothèse théorique ne se vérifie pas dans la pratique et ces personnes ne trouvent pas cet emploi approprié parce qu'il n'existe pas ou parce que les assurés n'ont pas les connaissances linguistiques et/ou professionnelles pour pouvoir accéder à ces postes.

La majorité des concernés sont des immigrés qui travaillent dans les secteurs exposés à plus de risques d'acci-

dent et de maladies professionnels. Le nombre d'accidents de travail est en augmentation; par contre il y a eu depuis 1998 une diminution du nombre des pensions d'invalidité. En réalité des personnes qui ont travaillé 10, 20 ou 30 années dans une profession se voient sans salaire, sans indemnité de chômage, sans pension, sans futur ils vont vers l'exclusion.

Le Département des Immigrés considère que la nouvelle loi sur l'invalidité professionnelle est positive dans son ensemble. Néanmoins, nous sommes d'avis que quelques modifications devraient être introduites afin de garantir les objectifs voulus.

Nous sommes d'avis que l'indemnité d'attente prévue à l'article 5 doit être limitée dans le temps (une année maximum) et reconduite en pension d'invalidité définitive. L'assuré ne doit pas rester éternellement en attente.

Nous considérons que les délais prévus pour les assurés dans la loi pour faire recours devant le Conseil arbitral ou pour faire appel devant le Conseil supérieur sont très courts. Il faudrait garder les délais de 40 jours actuels pour leur permettre d'acquiescer tous les éléments (visites médicales, certificats, etc) pour leur défense. En plus à l'article 12, le législateur prévoit de garder le délai de 40 jours pour les recours concernant les décisions de la commission mixte.

Nous considérons que l'obligation de reclassement doit exister dans toutes les entreprises qui occupent plus de 15 salariés, c'est-à-dire, toutes les entreprises obligées de constituer une délégation du personnel. Dans le cadre de la revalorisation du rôle du délégué du personnel, nous sommes d'avis qu'il n'y a pas de justification pour créer une nouvelle catégorie d'entreprises pour celles qui ont plus de 25 salariés.

HORECA

Après toutes les promesses des gouvernements successifs, une loi sur la durée du temps de travail dans le secteur Horeca a finalement été approuvée.

Cependant elle n'est pas d'application à toutes les entreprises immédiatement.

Pour la plupart des salariés, la loi sera d'application uniquement à partir du 1^{er} janvier 2005: les entreprises de moins de 15 salariés.

Cette situation discriminatoire est contraire à la directive européenne 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant l'aménagement du temps de travail et qui aurait dû être transposée par le Grand-Duché du Luxembourg au plus tard le 23 novembre 1996!!

Indemnité de chômage et temps partiel

L'actuelle législation concernant l'attribution de l'indemnité de chômage est plus exigeante à l'égard des travailleurs à temps partiel (moins de 20 heures) qu'à l'égard des travailleurs à temps complet.

La condition d'avoir travaillé 26 semaines lors des 12 derniers mois pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet est remplie plus facilement par les travailleurs à

temps complet et à temps partiel (plus de 20 heures) que par les travailleurs à temps partiel (moins de 20 heures), étant donné que:

- pour les travailleurs à temps partiel (moins de 20 heures) le temps de travail effectué au cours de la période de référence de douze mois n'est mis en compte que pour la moitié pour le calcul du stage;
- pour les travailleurs à temps partiel (moins de 20 heures), il faut travailler plus de 52 semaines (12 mois) pour arriver au compte de 26 semaines ce qui est quasi impossible.

En outre, cette clause est discriminatoire à l'égard des femmes et constitue une violation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes étant donné que sont les femmes qui, en majorité, occupent des emplois à moins de 20 heures par semaine.

L'article 11 et l'article 16 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. Création d'un fonds pour l'emploi, 2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, constituent des entraves au développement du temps partiel et sont contraires au principe de la proportionnalité qui doit exister entre le travail à temps complet et à temps partiel.

En outre, l'article 11 et l'article 16 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. Création d'un fonds pour l'emploi, 2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, constituent une violation de la directive européenne sur le temps partiel.

Prise en considération des périodes d'incapacité de travail dues à une maladie ou à un accident de travail

Actuellement, les périodes d'incapacité de travail dues à une maladie ou à un accident de travail ne sont pas prises en considération pour l'accomplissement de la période de stage de 26 semaines. La période de référence pour la prise en considération du stage de 26 semaines est prolongée d'une période égale à la durée de l'incapacité de travail. Ceci constitue un obstacle pour les personnes qui, lors de leur carrière professionnelle, sont victimes d'une maladie ou d'un accident et n'ont pas une durée de travail effectif suffisante pour bénéficier de l'indemnité de chômage. Nous considérons que la période d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident de travail doit être considérée au même titre que le travail effectif.

Par conséquent, la loi sur le chômage doit prendre en considération les périodes d'incapacité de travail dues à une maladie ou à un accident de travail pour l'accomplissement de la période de stage de 26 semaines.

Notion d'emploi approprié et temps partiel

La personne qui, avant de se retrouver au chômage, occupait un emploi à temps partiel ne devrait pas être obligée de prendre un emploi à temps complet, ni à des horaires différents de ceux qu'elle avait lors de son occupation.

Le chômeur/la chômeuse qui a eu une occupation à temps partiel doit avoir le droit de prétendre, à l'avenir, à un poste du même type.

Refus d'un emploi proposé par l'ADEM

Nous sommes d'avis que le chômeur/la chômeuse devrait avoir le droit de refuser un emploi pour des raisons familiales justifiées.

Exemple.: Un père ou une mère (famille monoparentale) qui a des enfants de bas âge (moins de 12 ans par exemple) à charge devrait pouvoir refuser un emploi qui lui est proposé pour travailler le soir (de 16 à 24 heures ou de 24 heures à 8 heures).

En effet, il n'y a pas de crèches qui fonctionnent le soir et, en plus, nous sommes d'avis que l'emploi ne doit pas constituer un obstacle à une vie familiale normale.

Les postes de travail proposés doivent tenir compte de la situation familiale et personnelle des chômeurs/chômeuses.

Accès à la nationalité et double nationalité

La réduction à 5 années de résidence pour pouvoir demander la naturalisation est une mesure positive.

Cependant, le fait d'avoir laissé échapper la possibilité d'intégrer la double nationalité pour tous/toutes dans cette révision législative a été une erreur.

Actuellement, le Premier ministre et les forces politiques semblent d'accord pour accepter le principe de la double nationalité. En effet, elle existe déjà pour les enfants des couples mixtes, dont un des parents est luxembourgeois.

Depuis 1999, le Département des Immigrés de l'OGB•L se prononce en faveur de l'acquisition de la nationalité sans devoir renoncer à ses origines.

L'intégration est une attitude réciproque des individus et de la collectivité, qui n'implique ni le renoncement à l'identité individuelle ni à l'identité collective.

La notion de nationalité a évolué. Selon la nouvelle convention du Conseil de l'Europe en matière de nationalité, celle-ci est le lien juridique qui rattache un citoyen à un Etat, qui n'indique pas son origine ethnique: ceci veut dire qu'un Etat accepte de tisser ce lien avec les individus qui composent sa population, quelle que soit leur origine. Ces individus ont pour leur part acquis, du fait qu'ils vivent et travaillent sur le territoire de cet Etat, un sentiment d'appartenance, de rattachement à cet Etat, sans pour autant avoir coupé avec des liens et des sentiments d'affinité et de rattachement à la population, à la culture et aux traditions de leur pays d'origine (ou de celui de leurs parents).

Actuellement, la législation luxembourgeoise veut l'assimilation complète (toujours utopique) et exige la coupure de l'individu avec ses origines et son passé. En d'autres termes, il exige le renoncement à une partie de son identité. Le Département des Immigrés est d'avis que la société doit accepter les individus tels qu'ils sont, porteurs d'une identité multiple, forgés par leur parcours dans

l'espace et dans le temps en y voyant une forme d'enrichissement du pays d'accueil lui-même.

Le processus d'intégration, en y incluant l'acquisition de la nationalité, est un processus dynamique. Chaque individu qui, pour une raison ou une autre, est parti résider et/ou travailler de façon permanente dans un pays autre que celui où il est né, ou chaque enfant d'étranger né dans le pays d'accueil qui reste étranger a, par la force des choses, une double identité: il est «le Luxembourgeois» quand il est au pays d'origine et «l'étranger» quand il est au Luxembourg.

Reconnaître et légaliser cette réalité, par l'attribution de la nationalité sans condition de renoncement à la nationalité antérieure permet d'accélérer le processus d'intégration de chaque individu et donc des franges de la population dont il est issu. On évite le sentiment d'exclusion et de discrimination qui ne peut que grandir dans le cas contraire au fur et à mesure que de nouvelles générations de non-luxembourgeois nés sur le territoire grandissent avec le sentiment d'être traités non pas comme des égaux, mais comme des «différents».

Actuellement, nous assistons à une nouvelle forme de suffrage censitaire, non plus basé (directement) sur la fortune, mais sur l'origine nationale, qui exclut, dans le cas du Luxembourg, une très grande partie de la population résidante de l'exercice de tout droit de citoyenneté.

La double nationalité est un état transitoire. En effet, comme le prouve l'expérience de pays comme la France, le problème cesse de se poser, à partir du moment où, le droit ayant été reconnu dans le chef de leurs parents, de nouvelles générations naissent et grandissent. Par contre tant que le problème n'est pas résolu pour les parents, le problème se perpétue et s'aggrave avec les nouvelles générations.

L'attribution de la nationalité sans condition de renoncement à la nationalité antérieure est ainsi un puissant levier d'intégration qu'un Etat «intégrateur» peut utiliser pour éviter les déchirements liés à la multiplicité de statuts des individus et à la différence de jouissance de droits qui en découle.

Il n'est ni raisonnable ni sain de refuser le lien de nationalité à l'enfant de l'étranger né sur le territoire ou qui y a été scolarisé et qui continue à y résider. Pareil refus équivaldrait à obliger l'étranger à renoncer à une partie de son identité, alors que le Luxembourgeois «de souche» peut conserver la sienne en l'absence de lien effectif avec le Grand-Duché.

L'étranger qui veut acquérir la nationalité luxembourgeoise doit attester qu'il a perdu sa nationalité d'origine ou qu'il la perdra au moment d'acquérir la luxembourgeoise. Mais, le Luxembourgeois né à l'étranger d'un parent luxembourgeois possède la nationalité de ce parent et la gardera même si le pays d'accueil lui accorde la sienne. Il pourra garder la nationalité luxembourgeoise si après l'âge de 18 ans, il résidera pendant 20 ans de façon ininterrompue à l'étranger. La perte interviendrait donc au plus tôt à l'âge de 38 ans, sauf si

une demande pour la conserver est faite. Un nouveau délai de 20 ans prendrait alors cours.

Le principe de l'égalité qui veut que tous les hommes naissent libres et égaux en droits est directement mis en cause par la non-reconnaissance du lien de nationalité avec les enfants d'étrangers résidant sur le territoire.

Le Luxembourg s'est forgé une identité à travers l'histoire parce qu'il a su intégrer, unir, créer à chaque fois une identité plus forte avec des individus en provenance de territoires et avec des origines divers. Les Luxembourgeois «de souche» d'aujourd'hui sont le produit de ce mélange, comme le montre leur statut linguistique, leurs traditions et leur culture. D'une façon ou d'une autre l'Etat luxembourgeois devra intégrer dans la nation ces étrangers d'aujourd'hui qui ne le sont plus tout à fait.

La double nationalité peut être un élément supplémentaire dans l'arsenal de l'intégration sans, toutefois, remplacer une politique volontariste dans les domaines scolaires et autres.

Le Département des Immigrés de l'OGB•L se prononce pour l'attribution de la nationalité sans la condition de renoncement à la nationalité d'origine.

Le Département des Immigrés demande également l'introduction du principe du droit du sol pour l'acquisition originaire de la nationalité.

Remich, le 17 mai 2003

8.6. Département des Pensionnés

Secrétaire compétent: René Pizzaferrì

A. Interne

Composition du comité central

Président: Nicolas Plein

Vice-présidents: Arendt Gilberte
Müller Pierre
Michel Neuens

Secrétaires: Valentin Olinger
Raymond Fischbach (1.2000)
Henri Hoffmann (4.2002)
Robert Racké (1.2003)

Secrétaire adjoint: Fränz Hayard

Trésorier: Sax Nicolas

Trésorier adjoint: Armand Petesch (10.2002)

Membres:

Andreolli Bruno, Arendt Gilberte, Bast Jean-Pierre, Berchem Huguette, Berrend Jean-Pierre, Bizjak Victor, Dunkel Maurice, Erpelding Jean, Frisch Ed, Grommes André, Hübsch Fernand, Homrighausen Karl, Jungers Nico, Klinkhammer Peter, Magnani Raymond, Müller André, Müller Pierre, Reisch Carlo, Reisdorff André, Schütz René, Schroeder Marcel, Schwickert Edmond, Theisen Sylvie, Tonino Gianfranco, Weber Jean-Louis, Wildanger Alphonse, Winandy Conrad.

Représentants auprès des divers organes:

Comité exécutif OGB•L:

Nicolas Plein

Comité national:

Nicolas Plein, Robert Racké, Nicolas Sax, Jean-Pierre Bast

Conseil supérieur pour personnes âgées:

Nicolas Plein, Nicolas Sax

FERPA-Brüssel:

Comité exécutif:

Robert Racké, André Grommes, Nicolas Plein

Comité des Femmes:

Sylvie Theisen, Huguette Berchem

Le Département des pensionnés se compose des centrales régionales Esch-Rumelange, Dudelange-Est, Differdange, Rodange, Centre, Nord ainsi que des trois sections locales Esch, Differdange et Rodange.

B. Rétrospective

Le présent rapport d'activité porte sur la période 1999-2003. Signalons avant toute chose que, au cours de cette période, le Département des pensionnés a perdu son président de longue date, Metty Reinart, ainsi que son vice-président nommé à vie, Félix Hassèr. Par ailleurs, d'autres membres de longue date du comité directeur central ont quitté leurs fonctions au cours de la période sous revue. Nous les remercions de tout cœur pour les services qu'ils ont rendus à l'OGB•L — et qu'il nous est impossible d'énumérer ici. Ils resteront tous présents dans nos mémoires.

Les restructurations du mode de fonctionnement du Département des pensionnés, décidées lors de la précédente période de rapport, se sont révélées pertinentes. Ainsi, étant donné qu'il n'y avait aucune raison de convoquer le comité exécutif à court terme, seul le comité central a tenu des réunions. Au cours de la période sous revue, un groupe de travail «Statuts» a été mis sur pied avec pour mission d'organiser la réforme des statuts du Département des pensionnés.

La journée d'étude organisée chaque année à Remich est entre-temps devenue une véritable institution au point d'acquiescer le statut d'assemblée générale à l'occasion de laquelle sont présentés les rapports d'activité et de trésorerie de la période précédente. Les thèmes débattus ensuite sont habituellement fonction de l'actualité; les conférenciers sont toujours des experts confirmés.

1999

Elaboration d'un memorandum dans le cadre de l'Année internationale des personnes âgées.

Le Département des pensionnés de l'OGB•L a envoyé deux délégués au congrès du syndicat français CGT à Balaruc.

Les réunions du comité directeur central sont essentiellement consacrées, cette année, à la plateforme syndicale sur les pensions. L'association «Patientevertriebung», nouvellement constituée, est présentée lors de la journée d'étude du 26.5.1999. Le conférencier était M. Robert Kanz.

Organisation, à Grevenmacher, d'une conférence d'information sur les problèmes des caisses de maladie ainsi que sur la «Caisse Médico Chirurgicale Mutualiste», avec R. Pizzaferrì et Fernand Gatti.

Nicolas Plein reprend la présidence du Département des pensionnés, suite au décès de Metty Reinart.

2000

Remise du memorandum sur le thème du «troisième âge» à la ministre compétente, M.-J. Jacobs.

Un groupe de travail se penche sur les propositions à remettre et à débattre lors du congrès statutaire.

Participation à la manifestation de la CES à Nice.

La journée d'étude du 24.5.2000 a pour thème la politique sociale actuelle. Intervenante: Mme la Ministre Marie-Josée Jacobs.

2001

Organisation de sept assemblées d'information sur le thème «Egalité immédiate en matière de pensions».

Participation à l'émission de la radio socioculturelle «Seniorenakademie» (Académie des seniors) consacrée à l'alimentation saine et équilibrée.

Participation à la conférence FERPA sur le projet «EUROMAMIES», qui traite des problèmes qui se poseront aux personnes âgées lors du passage à l'euro.

Visite de l'imprimerie Editpress.

Participation à la conférence organisée par le ministère de la Famille sur l'introduction de l'euro.

La Table ronde sur les pensions, réclamée depuis longtemps par l'OGB•L, s'est enfin clôturée sur un résultat satisfaisant. Organisation, au sein des centrales régionales, d'une campagne d'information sur le résultat de la Table ronde sur les pensions.

Participation à la manifestation de la CES à Bruxelles.

Thèmes de la journée d'étude du 31.5.2001: l'introduction de l'euro et l'étude BIT consacrée au système luxembourgeois de retraite et pension. Intervenante: Mme Laurence Jung, du ministère des Finances.

2002

Journée d'étude du 24.5.2002 consacrée à la nouvelle loi sur le RMG. Intervenante: M. Christophe Müller, du ministère de la Famille.

2003

Participation à la Journée syndicale OGB•L 2003.

Deux représentants de l'OGB•L participent au congrès FERPA à Rome.

Création d'un groupe de travail chargé d'actualiser le texte des statuts du Département des pensionnés.

Participation à la manifestation pour la paix organisée à Luxembourg.

Constitution d'un groupe «Mise sous enveloppes et expédition» pour toutes sortes d'actions par courrier lancées dans le cadre des élections sociales.

Intervention de M. Robert Kanz, directeur du CRP-Santé, sur le thème «La génétique», à l'occasion de la journée d'étude du 30.5.2003.

C. Bilan et perspectives

Tant que les attentes et les revendications justifiées du troisième âge ne seront pas satisfaites, tant qu'une aide matérielle n'est pas intégrée à la couverture maladie ou l'assurance-dépendance, tant que la représentation des intérêts du troisième âge n'est pas garantie, l'existence du Département des pensionnés sera justifiée.

Même si de nombreuses revendications ont déjà été satisfaites, beaucoup reste à faire et à assurer. Nombreux sont les groupes d'intérêts que nos acquis sociaux dérangent et qui préféreraient ramener notre système social à une structure minimale.

Le Département des pensionnés poursuivra, pour ces raisons, son action constructive et innovante en faveur de tous les membres OGB•L.

Memorandum 1999

Le présent memorandum a été rédigé par le Département des pensionnés et adopté lors du congrès d'études de ce même département le 26 mai 1999 à Remich.

Le département des retraités de l'OGB•L dédie ce memorandum

à son président Mathias Reinart, aux collègues Emile Kremer et Marcel Molitor

ainsi qu'à tous les autres retraités qui nous ont quittés durant la dernière période d'activité

Les personnes âgées dans notre société

La situation des personnes âgées

Le Département des pensionnés de l'OGB•L constate avec beaucoup d'inquiétude que la situation tant matérielle que sociale d'une grande partie des personnes âgées de ce pays ne rencontre pas les objectifs et principes d'une société qui se veut au service de tous. Dans un système de société axé sur les principes de rentabilité et de performance, l'attention accordée aux citoyens plus âgés retirés de la vie professionnelle décroît bien souvent très vite.

Les conditions de vie qui attendent les personnes âgées après une vie de travail épuisante dans des conditions d'environnement très souvent malsaines et défavorables sont un problème auquel l'OGB•L accorde toute son attention depuis bien longtemps déjà.

Les problèmes sociaux du troisième âge

Dans la famille

La famille reste la base de toutes les relations sociales. Il est une évidence toutefois: le courant ne passe parfois plus aussi facilement entre les générations d'une même famille. Cette tendance est due en partie à l'évolution du statut des personnes âgées dans le cadre familial. Si, auparavant, l'expérience de vie des membres les plus âgés de la famille leur conférait un rôle de «patriarche» au sein de celle-ci, l'évolution veut que, aujourd'hui, jeunes et moins jeunes aspirent bien souvent à plus d'indépendance, y compris à l'égard de la famille. Les personnes âgées ne devraient donc en aucun cas être contraintes de rester dans le cercle de la famille pour des raisons purement matérielles; par ailleurs, il convient de veiller à

ce que les membres les plus âgés de la famille ne soient pas limités à un mode de vie, hélas très répandu, fait de passivité et d'incapacité. Les personnes âgées sont parfaitement capables de prendre part à la vie sociale et familiale, pour autant que préjugés et égards mal compris ne les contraignent pas à renoncer aux perspectives que la vie leur offre encore. Lorsque les conditions permettent de réunir jeunes et moins jeunes au sein de la même famille, il faut favoriser cette relation avantageuse pour toutes les générations.

Dans la vie politique

La qualité de l'action politique ne se mesure pas à l'âge. Il ne peut être fait application de ce critère non représentatif pour desservir quelque groupe d'âge que ce soit. Seule l'interaction des générations, de leur dynamique, de leur savoir et de leur expérience garantira la réalisation d'une politique d'équilibre.

Les personnes âgées reconnaissent évidemment aux plus jeunes le droit à être représentés aux élections par des candidats de leur âge. Elles souhaitent par contre que les citoyens plus âgés s'engagent eux aussi avec plus d'énergie pour leur représentation au niveau politique, condition indispensable à une meilleure prise en compte de leurs problèmes spécifiques. Le retrait des personnes âgées du processus de décision politique a, sans nul doute, pour celles-ci, de nombreux désavantages qui se répercutent également en politique sociale. Les exemples sont ici nombreux et faciles à trouver: l'adaptation non actualisée des rentes et des pensions à l'évolution des salaires, les manipulations de l'index, etc. La politique — à de rares exceptions près —, l'économie et les médias font que dans la population se développe le sentiment (conscient ou pas) que le troisième âge est un mal inévitable.

Dans le syndicat

L'OGB•L, au sein duquel les personnes âgées sont représentées par un Département des pensionnés très actif et fort de nombreux membres, reconnaît l'importance des problèmes que rencontrent les personnes du troisième âge, auxquels le syndicat accorde depuis toujours toute son attention. Cet engagement ne se limite pas aux revendications sociales et politiques de ses affiliés retirés de la vie active; en effet, le syndicat veille également à défendre leurs intérêts en termes de représentation en son sein et de participation au processus de décision. Les syndicats se doivent précisément de réaliser au mieux l'intégration des personnes âgées. Car c'est justement par le biais d'une intégration exemplaire au sein de l'organisation syndicale que les préjugés qui touchent les personnes âgées peuvent être battus en brèche. La perte des relations humaines développées tout au long de la vie professionnelle, la réadaptation et le repositionnement pour bon nombre de personnes âgées que suppose le retrait de la vie active, peuvent du moins en partie être

compensés par leur engagement actif dans la vie du syndicat. Entre autres aussi par l'introduction du droit de vote des pensionnés et retraités dans les chambres professionnelles.

Aide de l'Etat aux personnes âgées

Pour l'Etat, l'aide aux personnes âgées semble de toute évidence se limiter au problème des rentes et pensions. Il n'y a pas de trace de la moindre assistance active pour le troisième âge.

Le Département des pensionnés de l'OGB•L demande depuis longtemps déjà le regroupement en un ministère de tous les départements publics en charge des problèmes des personnes âgées. Celles-ci saluent la création, il y a plusieurs années déjà, d'un Service national de la Jeunesse et d'un Ministère de la femme. En conséquence, nous revendiquons en priorité la constitution d'un Ministère pour le troisième âge, qui soit autonome et efficace. Les syndicats représentatifs doivent disposer au sein de ces instances à mettre en place, qui seront chargées de traiter des intérêts du troisième âge, d'un droit de codécision proportionnel à leur force.

Dans les organismes de la sécurité sociale

Rien ne justifiait l'exclusion des pensionnés des instances de la sécurité sociale. L'action syndicale a permis de supprimer cette injustice, et les pensionnés et retraités ont récupéré leur droit de vote actif et passif.

Dans les médias

Lorsqu'elle existe, l'approche des médias traitant des problèmes du troisième âge est la plupart du temps déformée même souvent très superficielle. Les personnes âgées sont considérées comme un groupe marginal dont les intérêts sont négligés à la faveur de sujets plus attractifs. Fréquemment abordés dans le cadre du «conflit des générations», les problèmes du troisième âge sont rarement traités avec compétence et sérieux. Dans le meilleur des cas, on parle des problèmes que peuvent poser aux jeunes leurs relations avec les personnes âgées. Rarement sollicitées par les médias, celles-ci pourraient certes s'exprimer et exposer leurs problèmes dans une lettre ouverte ou dans une «tribune libre», mais elles n'utilisent pas suffisamment cette possibilité. Le seul média visant spécifiquement le troisième âge est la presse dite «de boulevard», qui exploite à mauvais escient l'intérêt des personnes âgées par des histoires sentimentales à l'eau de rose et des ragots hauts en couleurs sur les princes et princesses et sur les stars du show-bizz. A ce jour, seule l'industrie pharmaceutique a ciblé, par le biais de ses publicités, le groupe du troisième âge. Elle y vante toutes sortes de reconstituants et de remèdes miracles censés renforcer le coeur, la circulation sanguine ainsi que les

performances sexuelles, mais qui sont parfaitement étrangers à toute amélioration effective de la qualité de vie des personnes âgées.

Les problèmes de santé du troisième âge

Les préjugés qui ont actuellement cours associent le processus de vieillissement à une passivité croissante, à une incapacité d'agir et même à la maladie. Mais l'âge n'est pas davantage une maladie que ne l'est la jeunesse ou la puberté.

La troisième étape de la vie a elle aussi ses bons côtés. Elle ne doit pas devenir une période de résignation et de retrait total de la vie active.

Définir une certaine tranche d'âge, 60 ou 65 ans environ, comme seuil de la vieillesse relève en tout état de cause d'une stratégie d'opportunisme en termes de statistiques ou de législation (pension de vieillesse ou pré-pension).

Tous nous vieillirons, quand bien même nous nous refusons à cette évidence. Le processus de vieillissement ne se limite pas à des dates sur un calendrier. Il résulte de l'interaction d'un ensemble de facteurs biologiques, psychologiques et sociaux et de leur potentialisation réciproque. L'on peut atteindre un âge avancé et vivre heureux — il faut simplement le vouloir. Avec pour premier préalable, toutefois, une bonne santé.

Car la maladie limite l'autonomie, influe sur les dispositions et les attitudes et entame la qualité de vie plus encore lorsqu'elle touche les personnes âgées. Une détérioration de l'état de santé s'accroissant avec l'âge porte atteinte à la situation de vie.

Les personnes âgées sont plus sujettes que les autres aux maladies — on parlera même bien souvent de maladies chroniques — et la guérison est plus lente que chez une personne jeune.

Pour l'OGB•L, il est plus que légitime de revendiquer, également en faveur des personnes âgées, plus de conseil, d'aide et de soins pour le maintien et le rétablissement de la santé.

Le dépistage précoce de maladies devient lui aussi primordial à partir d'un certain âge. En cas de problèmes de santé, les personnes âgées ont elles aussi pleinement droit aux traitements médicaux visant le maintien ou le rétablissement de celle-ci.

Afin de prévenir — autant que faire se peut — l'apparition de maladies chez les personnes âgées, la politique sociale doit donner la priorité absolue à la prévention. Humaniser le monde du travail, afin d'en réduire les atteintes à la santé, est tout aussi indispensable à la réalisation de cet objectif que d'éduquer à la santé de façon précoce et systématique. Par ailleurs, chacun doit se voir offrir la possibilité d'aménager son passage de la vie active à la retraite en fonction de ses propres besoins.

Dans ce contexte, il convient de multiplier les mesures de prévention et les examens réguliers permettant le dépistage précoce de maladies.

Les maisons de gériatrie

Vieillir, être vieux, être malade sont des processus différents et non nécessairement reliés. Le processus de vieillissement ne doit pas être un cheminement vers la maladie. Tout au plus les risques de maladies augmentent-ils avec l'âge.

Grâce aux progrès de la médecine, nous sommes de plus en plus nombreux à vivre plus vieux. Ce vieillissement de la population influe sur l'évolution démographique. Le nombre de personnes âgées souffrant de maladies chroniques ne va cesser de croître. L'allongement relatif de notre espérance de vie ne peut toutefois être qualifié de progrès, s'il est acquis seulement par le biais de la maladie, sans joie ni de bonheur.

Malheureusement, les maisons de gériatrie pour personnes dépendantes sont encore trop peu nombreuses au Luxembourg. Ces personnes sont alors renvoyées d'un hôpital à l'autre ou sont obligées de se faire soigner dans un pays voisin, avec toutes les conséquences négatives que cela comporte.

L'OGB•L demande que l'Etat luxembourgeois, qui se dit Etat providence, soit un Etat social à part entière et sans restrictions. L'argent ne doit pas uniquement servir à la construction de bâtiments de luxe et de prestige. Il faut enfin construire, aménager et entretenir un nombre suffisant de maisons de gériatrie. Il faut que les personnes âgées aient enfin la possibilité d'y vivre à des prix décents.

Soigner et traiter correctement les personnes âgées exige de solides connaissances spécifiques en gériatrie. Malheureusement, le nombre de médecins spécialistes en gériatrie est très largement insuffisant. Il faut espérer que le gouvernement prenne les mesures qui s'imposent pour rendre plus attrayant à tous points de vue (formation, organisation du travail, environnement de travail) le travail en maisons de gériatrie et, partant, remotiver les jeunes.

Le facteur « coûts » est en fait un problème quasi insurmontable. Les coûts d'un séjour en maison de gériatrie sont aujourd'hui si élevés que bon nombre de personnes âgées ne peuvent plus y prétendre.

En conséquence, l'OGB•L propose une réorganisation du financement des coûts de séjour en maison de gériatrie à l'instar de ce qui est d'application pour les maisons de repos.

Si le conjoint vit seul et est encore parfaitement autonome, la pension accordée au membre survivant de la famille lui sera garantie.

Ceci afin d'éviter que des personnes âgées se voient refuser l'accès à une maison de gériatrie sur la base de simples considérations financières alors même que l'évolution de leur maladie et de leurs besoins en matière de

soins rend une telle prise en charge indispensable. Il conviendrait de préconiser ici un financement unique lors de la construction et du fonctionnement des instituts de traitement hospitalier pour personnes âgées (maisons de gériatrie, maisons de repos, cliniques et départements gériatriques intégrés au milieu hospitalier). L'accompagnement psychosomatique et psychiatrique des personnes âgées montre encore de graves lacunes. Il est essentiel que le malade en phase terminale soit entouré par un personnel spécialisé et compétent. L'OGB•L s'oppose ici à la création de départements spécifiques.

Maisons de gériatrie et maisons de repos, soins à domicile et assistance à domicile

Un léger handicap physique ou mental suffit bien souvent pour contraindre une personne âgée vivant seule à quitter sa maison et à intégrer une maison de repos. Certainement prématurée, cette installation en maison de repos pourrait être évitée si, lors de l'apparition des problèmes pour effectuer les tâches ménagères ou de petits problèmes de santé bien souvent passagers, la personne concernée recevait une aide extérieure pour rétablir son autonomie de vie. L'Etat doit promouvoir les services bénévoles d'aide ménagère (à l'instar de la Protection civile, du service Incendie, etc.), lesquels bénéficient d'un encadrement professionnel.

Il faut également tenir compte du fait que les conditions de logement et d'environnement non adaptées à l'âge font bien souvent apparaître et ressentir les conséquences de problèmes de santé comme une gêne.

Pour de nombreuses raisons, il est souhaitable que les enfants prennent en charge leurs parents âgés. Si, toutefois, les enfants sont aujourd'hui beaucoup moins disposés qu'auparavant à accueillir chez eux leurs parents handicapés ou dépendants, il ne faut pourtant y voir ni égoïsme ni ingratitude. Dans de nombreux cas, les conditions de logement et de travail ne permettent pas aux enfants, qui travaillent bien souvent tous les deux, d'assurer correctement une telle prise en charge dans la famille.

Il semble donc logique dans ce contexte de faire appel, de plus en plus, à du personnel qualifié pour assurer les soins ambulatoires et hospitaliers; personnel dont nous ne disposons malheureusement pas en suffisance. Le déficit des effectifs étant considérable dans ce secteur, une action ciblée de l'Etat et des communes permettrait d'améliorer la situation sur le marché du travail (chômage des jeunes).

Il faut absolument augmenter la capacité des cycles de formation en soins gériatriques dispensant des connaissances en thérapeutique et en soins hospitaliers, pour autant que ce type de formation existe dans notre pays. En règle générale, il n'existe malheureusement aucun juste rapport entre la rémunération des aide-soignants et l'engagement et l'idéalisme dont ils font preuve.

Les jeunes générations ont pourtant tout intérêt à aider, dans la mesure de leurs possibilités, à la solution des problèmes qui touchent les personnes âgées. Cette aide peut prendre la forme d'aide de voisinage, d'entraide ou de collaboration dans une maison de repos.

Les personnes âgées ne sont pas hors-jeu!

Le passage en maison de repos représente pour la personne âgée un pas définitif, une rupture complète avec les habitudes de vie du passé. Un peu comme s'il s'agissait d'une mesure de rejet définitif et inéluctable.

Souvent, les personnes âgées sont considérées, dans les maisons de repos, comme des objets à administrer. La thérapie passive qu'ils subissent rend alors pratiquement inévitable le passage au manque d'indépendance et à la dépendance totale.

Les coûts du séjour en maison de repos doivent tenir compte des revenus des pensionnaires. Si une personne reçoit une pension suffisante pour pouvoir payer le prix plein pour son séjour en maison de repos tout en conservant une somme raisonnable d'argent de poche, alors il convient de lui faire payer le prix plein. Un tel système serait également plus équitable envers ceux qui ne vivent pas dans une maison de repos et doivent consacrer l'entièreté de leur pension de retraite pour subvenir à leurs besoins. Les personnes âgées ne percevant qu'une petite pension de retraite devraient recevoir de la collectivité, lorsqu'elles entrent en maison de repos, une somme équitable d'argent de poche correspondant à leurs besoins. L'obligation alimentaire incombant aux enfants, bien souvent sollicitée par voie administrative, est fréquemment source de tensions et de conflits et est généralement ressentie comme une démarche avilissante et dégradante. Les répercussions négatives sur le psychisme des personnes âgées sont telles que celles-ci préfèrent dès le départ renoncer à cette aide humiliante à leurs yeux.

Divers organismes publics et privés, dont il importe d'éviter la mise en concurrence, assurent les prestations et services divers destinés à ces personnes âgées.

Dans la mesure du possible, il convient de coordonner tous les services ambulants tels que l'assistance et les soins à domicile et les « repas sur roues », et d'en assurer l'organisation dans des centres proches du citoyen.

Plus de flexibilité et une différenciation des traitements semblent souhaitables. En conclusion, il est indispensable d'améliorer les infrastructures par le biais de départements sociaux dans les cliniques pour les traitements et soins ambulatoires ou avec semi-hospitalisation, de maisons de repos pour personnes âgées (pas maisons de gériatrie) assurant la prise en charge et le suivi complets de personnes peu dépendantes, de maisons de gériatrie, de départements gériatriques dans les hôpitaux, sans oublier les départements géro-psycho-geriatriques dans les cliniques gériatriques.

Le logement pour les personnes du troisième âge

Les habitudes de vie évoluant avec l'âge, le logement et son milieu revêtent une importance particulière pour les personnes âgées, lesquelles passent la majeure partie de leurs journées dans cet environnement immédiat. Le besoin marqué des personnes âgées de pouvoir vivre le plus longtemps possible en toute indépendance et en toute autonomie trouve rarement sa traduction dans les infrastructures de logement.

Il est excessivement rare que des appartements spécialement aménagés pour des personnes âgées ou handicapées puissent être loués à un prix accessible et raisonnable. Des conditions d'habitation défavorables peuvent contraindre les personnes âgées à quitter prématurément leur logement pour une maison de repos.

L'environnement, le milieu dans lequel vit une personne âgée est, précisément, déterminant pour celle-ci. Des lacunes dans l'infrastructure, telle l'absence de moyens de transport ou de commerces, conduisent très rapidement au besoin et à la dépendance.

Il n'est pas rare que des loyers trop élevés en centre ville obligent les personnes âgées à se loger en périphérie.

Ce déménagement est même très fréquemment ressenti comme une régression sociale, à laquelle s'ajoute la perte du quartier «où l'on se sentait chez soi» et celle des contacts avec autrui.

L'intégration de personnes âgées dans un ménage comprenant plusieurs générations résulte plus de nécessités financières que d'un réel besoin au sein de la famille. Même si rien ne s'oppose en principe à ce genre de cohabitation, il ne faut toutefois pas oublier que les logements d'aujourd'hui sont loin d'y être adaptés. Afin de permettre aux personnes âgées de vivre le plus longtemps possible chez elles en toute autonomie, l'OGB•L revendique un programme de construction de logements prévoyant également un nombre suffisant de logements intégrés pour personnes âgées et handicapées, lesquels devront être proposés en location à des prix adaptés.

Les logements existants dont l'équipement ne répond pas aux besoins des personnes âgées pourraient être rénovés et adaptés dans ce sens à l'aide de fonds communaux.

À ce sujet, il importe que les communes intègrent mieux encore les besoins des personnes âgées et handicapées dans la rédaction de leurs règlements de construction. Par ailleurs, les mesures favorables à la construction de logements pour personnes âgées et handicapées dans les quartiers résidentiels existants — afin de maintenir la relation entre les générations — doivent être renforcées et intensifiées.

Si l'on veut que les personnes âgées puissent continuer à vivre chez elles, il est essentiel également de prévoir et

de développer des infrastructures à visage humain, tels que des magasins, des banques, des administrations et des espaces de détente.

Si elle n'est pas encore installée, la connexion à un réseau de transmission radio avec appel d'urgence mémorisé assurant la liaison avec une centrale de prévoyance devrait être généralisée à un prix accessible. Un portable d'utilisation simple et comportant lui aussi en mémoire les numéros d'urgence 112 ou 113 pourrait sauver la vie de toute personne âgée victime d'un malaise au cours d'une promenade. Il serait adapté, le cas échéant, à l'évolution technique normale.

Vieillir et rester actif

L'année 1999 a été déclarée «Année du troisième âge» par les Nations-Unies. Les mesures d'intégration sociale et politique des personnes âgées doivent avoir pour objectif de les stimuler et de les amener à intégrer des activités. Il s'agit ici de faire valoir les capacités d'action et d'apprentissage restées bien présentes malgré l'âge.

Les couches les plus âgées de la population doivent pouvoir participer démocratiquement à la mise en place de l'ensemble de ces mesures positives. Les personnes âgées ne veulent être ni prises en pitié ni mises sous tutelle. Elles veulent bénéficier du droit de participation et de la participation démocratique à tous les processus décisionnels de notre société.

L'offre dans les divers domaines du sport, de la culture et des loisirs doit s'intensifier. Des sports tels que le jeu de quilles, la natation, la gymnastique adaptée et autres du même type sont autant d'occasion de rencontres. Ajoutons à cette énumération les excursions à la découverte de superbes régions et les expositions culturelles.

Les personnes âgées constituent, en règle générale, un auditoire de qualité et un public chaleureux. Les harmonies, les conférenciers et les sportifs devraient le savoir. Pourquoi n'y a-t-il jamais d'excursions du troisième âge pour des matches de football ou des concerts?

De plus, il faut permettre la participation active des personnes âgées à toutes les formes de loisirs, notamment en construisant les infrastructures nécessaires.

L'organisation des loisirs doit être aussi multiple que possible de façon à permettre la rencontre d'un maximum d'intérêts. Il est faux de croire que les personnes âgées se désintéressent de tout. Dans ce sens, il serait bon qu'une procédure simplifiée de vote par courrier soit instaurée à l'occasion des élections législatives, communales et européennes, afin que les personnes âgées puissent exercer le droit de vote que leur reconnaît la loi.

Pour un système d'assistance unique

Il faut contrer un éparpillement des forces et potentialités existantes en matière d'assistance et de soins aux personnes âgées. Un large champ d'activités s'ouvrira donc au ministère du «Troisième Âge» dont nous souhaitons la création.

Les lacunes, connues de tous, dont souffre la politique sociale et la politique d'aide aux personnes âgées, rendent urgente et indispensable la collaboration de tous les organismes et la coordination de toutes les aides et prestations. Il s'agit de supprimer tous les obstacles administratifs et bureaucratiques grâce à une vaste collaboration.

De plus, nous devons réussir à éveiller et renforcer la solidarité et la compréhension de tous les citoyens pour les intérêts et les problèmes des personnes âgées.

L'efficacité d'un Etat providence se mesure également à l'attention qu'il accorde à chaque couche de la société.

8.7. Département des Travailleurs handicapés

Le Département des Travailleurs handicapés de l'OGB•L, avec siège à Esch-sur-Alzette réunit tous les membres ayant le statut de travailleur handicapé au sein de l'OGB•L. Issu d'un groupe de travail qui a été transformé en 2002 en un département à part interne, il représente sur base des statuts, des programmes de principes et d'action de l'OGB•L les revendications syndicales, politiques et sociales des travailleurs handicapés.

Ses missions prioritaires sont entre autres d'intéresser les travailleurs handicapés aux missions syndicales, de les aider et de les orienter, en collaboration avec le STH/ADEM, dans la recherche d'un emploi, de représenter leurs intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels par des prises de position et des actions syndicales, de revendiquer l'introduction de mesures spécifiques pour les personnes handicapées dans la législation et les réglementations concernant les conventions collectives de travail et les délégations du personnel, de garantir un appui syndical aux personnes handicapées travaillant en ateliers protégés, de s'engager dans une politique de sensibilisation en faveur de l'embauche de personnes handicapées dans les différents domaines du marché de travail, etc.

L'Assemblée générale, instance supérieure du Département des Travailleurs handicapés, a lieu tous les ans et décide entre autres des programmes de principe et d'action du Département et élit les membres du Comité exécutif, qui est composé de cinq membres au moins du Département ayant le statut de travailleur handicapé.

Des sujets essentiels sont approfondies dans différents groupes de travail. Une permanence hebdomadaire est à la disposition de tous les travailleurs handicapés de l'OGB•L ou souhaitant le devenir.

Composition du comité du Département des Travailleurs handicapés de l'OGB•L jusqu'en 2001

Président:	Joël Delvaux
Vice-présidente:	Nicole Hutzli
Secrétaire:	Paolo Moretti
Trésorier:	Andrea da Costa
Membres:	Guy Bintz
	Bernd Eller
	Mike Facchin
	Massimo Moretti
	Ronny Wagner

Membres cooptés: Gilbert Graf
Jean-Claude Reding
Jean-Paul Reuter

Entretiens / conférences

Le **21 février 2003**, le nouveau Département des Travailleurs handicapés de l'OGB•L (DTH) rencontrait la ministre de la Famille, Marie-Josée Jacobs, pour lui exposer et lui expliquer ses objectifs. La délégation OGB•L, emmenée par le président national de l'OGB•L, John Castegnaro, se composait du président du Département des Travailleurs handicapés, Joël Delvaux, ainsi que de José Leite, Paolo Moretti et Ronny Wagner, membres de son comité.

La ministre de la Famille a salué la création du Département des Travailleurs handicapés, qu'elle a qualifié de pas important dans la bonne direction pour l'OGB•L qui, en devenant leur porte-voix, se donne ainsi les moyens de défendre efficacement les intérêts des handicapés. Elle a, par la même occasion, assuré l'OGB•L de son soutien inconditionnel et exprimé sa volonté de promouvoir toute initiative commune susceptible de servir l'objectif d'une meilleure intégration et reconnaissance des travailleurs handicapés.

L'OGB•L a redit l'importance des objectifs du DTH, qui portent pour l'essentiel sur le droit au travail, l'intégration au marché de l'emploi normal, l'accès à la formation et au perfectionnement professionnels et le droit à la dignité.

Il a finalement été décidé de tout mettre en ouvre pour donner aux personnes handicapées, par-delà l'Année européenne qui leur est consacrée, une chance réelle d'égalité de traitement.

La première assemblée générale du Département des Travailleurs handicapés s'est déroulée le **23 mars 2003** dans les locaux de la Chambre des Employés privés en présence de la ministre de la Famille. Elle a été suivie de débats.

Le **26 mars 2003**, le Département des Travailleurs handicapés de l'OGB•L rencontrait le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, ainsi que ses collaborateurs Jeannot Berg et Carlo Mreches afin de leur présenter le département et de leur remettre son programme, ses préoccupations, ses revendications et ses attentes.

La délégation, conduite par les présidents Joël Delvaux et John Castegnaro, a profité de l'occasion pour mettre en exergue les nombreuses avancées réalisées entre-temps; beaucoup reste à faire, toutefois, et les efforts consentis doivent se poursuivre au-delà de l'année 2003, Année européenne des personnes handicapées. L'OGB•L a avancé des propositions concrètes en ce sens, dont celle d'un accompagnement professionnel au sein de l'OGB•L.

Le ministre et l'OGB•L se sont accordés sur l'objectif supérieur de tous les efforts, à savoir l'intégration à

part entière des personnes handicapées dans la société et le marché du travail, tant dans le secteur public que privé. Outre l'élaboration de dispositions légales et pénales pertinentes, il sera fait appel pour atteindre cet objectif à la solidarité et à la volonté des employeurs privés et publics d'intégrer des personnes handicapées dans leurs entreprises. Au vu de la difficile conjoncture économique actuelle et de la progression du chômage, la délégation de l'OGB•L a dit son espoir que les personnes handicapées ne soient pas les premières victimes de la politique d'embauche et de licenciement.

Le ministre du Travail et de l'Emploi et l'OGB•L ont d'un commun accord décidé de poursuivre concrètement le dialogue et la collaboration au niveau du ministère du Travail et de l'Emploi, en collaboration avec les autres ministères compétents. Il s'agira notamment d'effectuer un travail permanent de sensibilisation et de mobilisation visant à assurer la cohésion de la société luxembourgeoise en réalisant l'égalité et en éradiquant l'exclusion.

«Les personnes handicapées dans la société et le monde du travail: le rôle de la société», tel était le thème de la conférence organisée par le DTH de l'OGB•L le 11 juin 2003 au centre culturel de Luxembourg-Bonnevoie. Porte-parole du département, Andrea Delvaux en a présenté les priorités et les revendications. Henri Lourdelle, de la Confédération européenne des syndicats (CES), a abordé le travail de la CES dans le cadre de l'Année européenne des personnes handicapées. Des représentants des départements des Travailleurs handicapés des syndicats IG Metall (Allemagne), CGT (France) et CGIL (Italie) ont présenté leur travail. Dans son discours de clôture, Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGB•L, a souligné la nécessité d'un approfondissement et d'une professionnalisation plus poussés du travail de l'OGB•L dans ce domaine, un travail qui se veut complémentaire et non concurrent de celui des nombreuses associations. La conférence a réuni un large public; la précédait un séminaire qui a offert l'occasion d'un débat nourri.

Dans la perspective des élections politiques, le centre culturel de Bonnevoie a accueilli, le **17 mai 2004**, une table ronde sur le thème «Quelle politique pour les travailleurs handicapés après le 13 juin?», à laquelle participaient des représentants des divers partis politiques. Tous les partis n'ont pas répondu à l'invitation du département, bien qu'il s'agissait — outre une première prise de contact — de laisser cet échange de vues déboucher sur une sorte de «mainstreaming» qui permette de poser des voies pour l'avenir. Les participants à la discussion, Liane Kadusch/Roth (LSAP), Viviane Loschetter (Déi Gréng), Nicole Jemming (Déi Lénk) et Niki Bettendorf (DP), se sont accordés à reconnaître la nécessité de consentir des efforts sérieux en faveur des travailleurs handicapés

par-delà l'Année européenne des personnes handicapées.

Les discussions avec l'association patronale UEL en vue de l'élaboration d'une charte commune des syndicats se sont déroulées à **partir de décembre 2003**. L'objectif de cette charte est le renforcement de l'intégration professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail et l'instauration d'une égalité des chances absolue dans la recherche d'un emploi.

Assistance et accompagnement des membres

Notre collègue Joël Delvaux assure, à compter du 1^{er} mars 2003, une permanence téléphonique à l'attention des travailleurs handicapés qui pourront, ainsi, faire appel à ses services d'aide et de conseils.

Liste des revendications pour 2003

En ce qui concerne la prise de conscience de la problématique des porteurs de handicaps, ces dernières années des progrès sensibles ont été faits. Egalement sur le plan législatif, divers projets de lois ont été déposés. Toutefois, tant en matière d'emplois que de formation, d'éducation et de la dignité de la personne, le pari du droit à l'égalité des chances est loin d'être gagné.

Droit à l'emploi

Malgré les licenciements importants des derniers mois dans certaines entreprises et la situation économique incertaine de notre pays, nous insistons sur le fait que l'insertion des travailleurs handicapés sur le marché du travail ordinaire doit devenir une priorité absolue.

Onze ans après l'entrée en vigueur de la loi sur le travailleur handicapé, l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi ordinaire est loin d'être satisfaisante. L'article 5 de la dite loi dispose que l'Etat, les communes, les établissements publics et la société nationale CFL sont tenus d'employer à plein temps des travailleurs reconnus comme travailleurs handicapés, dans la proportion de 5% de l'effectif total de leur personnel occupé. Cependant en date du 7 février 2001 Mme Lydie Polfer Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative est obligée, suite à une question parlementaire, d'admettre que le taux d'occupation de personnes handicapées ne dépasse pas les 2,18% dans les services étatiques. On retrouve le même problème dans le secteur privé où les quotas ne sont également pas respectés. Il n'existe toutefois pas de statistique fiable pour le secteur privé.

Nous pensons qu'il serait important d'une part de faire une statistique fiable sur la situation dans le secteur privé et d'autre part il nous semble primordial de réviser la loi du 12 novembre 1991 sur le travailleur handicapé pour qu'un contrôle de l'application du taux obligatoire soit effectué de manière systématique ! En cas de non-respect, l'article 101 qui prévoit des pénalités doit être appliqué sans exception! Les fonds ainsi récoltés pourront être réinvestis dans le secteur social.

Lorsque l'état de la personne souffrant d'un handicap ne lui permet pas d'intégrer le marché ordinaire du travail, mais que celle-ci désire travailler dans un atelier protégé, l'atelier en question doit prévoir, pour ces travailleuses et ces travailleurs des droits sociaux équivalents à ceux dont jouissent leurs homologues dans le milieu ordinaire du travail.

Le projet de loi no.4827 concernant la situation de revenu des personnes handicapées est un premier pas dans ce sens. Etant donné que ce projet de loi ne prend pas en compte le droit à la formation professionnelle et à la promotion au sein des ateliers protégés, il faudra s'assurer que ces droits soient également accordés à ces travailleurs.

Nous insistons pour que la nouvelle législation s'applique sans distinction du type de handicap et pour que toute différenciation discriminatoire notamment par rapport aux travailleurs affectés d'un handicap psychique soit évitée.

Droit à l'éducation et à la formation

Dans le système éducatif, le déficit chronique de places permettant d'accueillir des enfants souffrant de handicaps dans le milieu ordinaire de l'école est dramatique. Sans évoquer le manque de préparation et de formation du personnel éducatif chargé d'accueillir, d'accompagner et de former ces enfants. Et pourtant l'insertion commence dès le plus jeune âge, c'est-à-dire dès l'école. Nous sommes d'avis qu'il faut tout mettre en œuvre pour donner un maximum de chances, là où c'est possible, au porteur de handicaps de fréquenter un enseignement normal.

Lorsque la situation personnelle de l'enfant souffrant d'un handicap le nécessite et qu'elle implique un placement dans une structure spécialisée, il faut veiller à ce que ces structures disposent de moyens d'accueil suffisants, tant en matière de places qu'en encadrement humain et que, le cas échéant, y soient mis en place des parcours de formation personnalisés qui prennent en compte le rythme et les capacités personnelles et débouchent sur l'acquisition de véritables formations et qualifications professionnelles, de telle sorte que ces placements ne se traduisent pas par de nouvelles formes de ségrégation et de marginalisation.

Droit à la dignité

Qu'ils soient publics ou privés, les bâtiments ou les lieux ouverts au public devront être accessibles aux personnes souffrant d'un handicap. Il y va de même pour les transports, qui devront prévoir les adaptations nécessaires et la conception de nouveaux matériels, pour permettre leur emprunt par les personnes souffrant d'un handicap. De même devront être éliminées les barrières qui entravent l'accessibilité et la participation des personnes souffrant d'un handicap aux activités sportives et culturelles. De même devra être proscrit, que ce soit dans la littérature, les arts ou tout autre domaine d'expression, tout ce qui concourt à dévaluer l'image et/ou la représentation des

personnes handicapées. Le droit à la dignité passe par la garantie de ressources et l'autonomie de vie, autrement dit par le droit à un revenu décent pour la personne handicapée. Il faut garantir et accroître la liberté d'accès et des choix des droits sociaux (droit au revenu minimum, droit aux pensions d'invalidité, aux soins etc.). Il faut faire participer et donner la parole aux handicapés pour avoir leur avis sur des points qui les concernent. Il ne s'agit plus de mettre l'accent sur l'handicap mais sur la personne.

Rien sur nous sans nous!

Elections sociales

Sozialwahlen

Hervorragendes Wahlresultat für den OGB•L

Delegationswahlen

Mit 1.493 effektiven Personaldelegierten in den Betrieben ist der OGB•L unangefochten die Nummer 1, vor dem LCGB und der Fédération syndicale (FS). Der OGB•L liegt in allen Wirtschaftszweigen vorn, außer im Finanzsektor, wo die Aleba sich, trotz eines erheblichen Rückgangs, behaupten konnte. Der LCGB verlor seine wenigen Vormachtstellungen wie z. B. im Handel.

Das Wahlresultat beweist, dass der OGB•L erneut mit Abstand in allen Bereichen die absolute Nr. 1 ist und dies sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten.

Dies gilt insbesondere für den Industriebereich (Stahl-, Metall- und Chemiebetriebe), wo der OGB•L seine dominante Position im Arbeiterbereich bestätigen konnte und seine Vertretung bei den Privatbeamten ausbauen konnte. Auch bei den Arbeitern des Öffentlichen Dienstes wurde die Majorität des OGB•L gestärkt.

Im Bereich des Straßentransports erreicht der OGB•L eine genauso komfortable Majorität, wie im Sektor der Privaten Reinigungsdienste, wo er bei dem größten Arbeitgeber, PEDUS, alle Mandate für sich beanspruchen kann.

Bei den Sicherheitsfirmen gelang es dem OGB•L in diesem Jahr seine Präsenz auf weitere Betriebe auszuweiten, im Group 4 Falck behält der OGB•L weiterhin die Majorität.

Im Bereich der Medien ist das gute Resultat des OGB•L beim Radiosender RTL 92,5 zu unterstreichen, sowie der Einzug in die Personaldelegation der SES.

Traditionsgemäß stark ist die Vertretung des OGB•L im Bereich des Baus und des Bauhandwerks, wo er mit Abstand die am besten gewählte Gewerkschaft ist und erneut ca. 72 % der Mandate stellt.

Im Gesundheits- (82%)- und Sozialsektor (75%) wurde die Überlegenheit des OGB•L weiter ausgebaut und beläuft sich nun auf über zwei Drittel der gewählten Personalvertreter.

Excellent résultat pour l'OGB•L

Elections des délégations du personnel

Avec 1.493 délégués du personnel effectifs dans les entreprises, l'OGB•L est sans aucun doute le no 1, bien avant le LCGB et la Fédération syndicale. L'OGB•L est premier dans toutes les branches de l'économie, à l'exception du secteur financier, où l'Aleba a pu se maintenir, malgré un net recul. Le LCGB a perdu ses quelques bastions, tels par exemple dans le commerce.

Le résultat des élections sociales prouve que l'OGB•L est de loin dans tous les domaines le no 1, ceci tout aussi bien auprès des ouvriers que des employés.

Ceci vaut surtout pour le secteur de la sidérurgie (acier, transformation sur métaux et chimie), où l'OGB•L a su confirmer sa position dominante auprès des ouvriers et a su augmenter le nombre de ses délégués auprès des employés privés. Il a également renforcé sa majorité auprès des ouvriers de la Fonction publique.

Dans le domaine du transport sur route l'OGB•L atteint une tout aussi confortable majorité que dans le secteur des services privés de nettoyage, où chez le plus grand employeur, PEDUS, il a remporté tous les mandats.

Dans les entreprises de gardiennage, l'OGB•L a réussi à s'implanter dans de nouvelles sociétés, au Group Falck 4, l'OGB•L continue à détenir la majorité.

Dans le secteur des médias, il faut relever le bon résultat de l'OGB•L auprès de la radio 92,5, de même que son entrée dans la délégation de SES.

Traditionnellement la représentation de l'OGB•L dans le secteur du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment est très importante ; il est, de loin, le syndicat avec les meilleurs résultats et rassemble 72% des mandats.

Dans le secteur de la santé (82%) et des services sociaux (75%), la prépondérance de l'OGB•L s'est encore développée. Dans ce secteur l'OGB•L compte plus de deux tiers des délégués du personnel élus.

Besonders hervor zu streichen ist aber das Resultat im Handel, wo der OGB•L dieses Mal ganz klar als Nummer 1 hervorging und im Großbetrieb CACTUS nun die absolute Mehrheit bei den Arbeitern und den Angestellten hat.

Hohe Zugewinne konnte der OGB•L im Banksektor verzeichnen, insbesondere bei den vier größten Arbeitgebern des Sektors (BGL-Fortis, Dexia-BIL, KBL und Clearstream), wo der OGB•L auf 26 Mandate kommt gegenüber 25 für die ALEBA. Diese verliert übrigens die Majorität bei der BGL-Fortis und bei der Dexia-BIL.

Die Wahlen in den Berufskammern und in den Krankenkassen

Die nationalen Sozialwahlen haben das Ergebnis der Betriebswahlen bestätigt.

Bei den Krankenkassen konnte der OGB•L seine Mehrheiten bei den zwei großen Kassen, der Arbeiterkrankenkasse (CMO) und der Privatbeamtenkrankenkasse (CMEP) ausbauen. Bei der CMO erreichte der OGB•L 58,2% (+ 4,14 Prozentpunkte) und 9 Sitze (+1), bei der CMEP 44,57% (+16,42 Prozentpunkte) und 7 Sitze (+2). Weit abgeschlagen folgt der LCGB mit 35,66 % (6 Sitze) respektive 33,14% (5 Sitze). Die Fédération Syndicale (FS) ist nicht mehr in der Arbeiterkrankenkasse vertreten und kommt nur mehr auf 3 Mandate (-3) in der CMEP. Der OGB•L hat auch bei den Krankenkassen der Arcelor zugelegt und nach einer langen Durststrecke ist es dem OGB•L auch gelungen bei den Staatsbeamten ein Mandat zu erreichen. In diesem Bereich gilt es nun durch eine aktive und konsequente Gewerkschaftsarbeit die Berufskammerwahlen, die 2005 stattfinden werden, vorzubereiten.

Letztendlich wurde der Wahlerfolg des OGB•L noch einmal eindrucksvoll bei den Wahlen für die Arbeiterkammer und die Privatbeamtenkammer bestätigt.

Mit Resultaten zwischen 57,27% und 71,50%, die somit in allen Gruppen einen Aufwärtstrend verzeichnen, gewinnt der OGB•L 3 Mandate und erreicht 23 Mandate in der Arbeiterkammer. Der LCGB erreicht 9 Mandate (-2) und die FS verliert ihren einzigen Sitz.

In der Privatbeamtenkammer verzeichnet der OGB•L in allen Gruppen beachtliche Stimmengewinne. In der Industrie gewinnt der OGB•L über 13 Prozentpunkte, in der Stahlindustrie über 3 Prozentpunkte, im Finanzsektor über 10 Prozentpunkte, im Handel und im Dienstleistungssektor 16 Prozentpunkte und im Gesundheits- und Sozialwesen über 20 Prozentpunkte. Insgesamt erreicht der OGB•L 15 Sitze (+3), der LCGB 10 (+1) und die FS 7 (-4).

Mais il faut également insister sur l'excellent résultat dans le secteur du commerce, où l'OGB•L s'est clairement positionné au premier rang. Dans la grande surface Cactus, il a la majorité absolue auprès des ouvriers et des employés.

L'OGB•L a pu enregistrer un grand gain de voix dans le secteur des banques, surtout auprès des plus importants employeurs du secteur (BGL-Fortis, Dexia-BIL, KBL et Clearstream), où le syndicat arrive à 26 mandats contre 25 de l'Aleba. Cette dernière perd d'ailleurs sa majorité auprès de la BGL-Fortis et de Dexia-BIL.

Les élections dans les chambres professionnelles et caisses de maladies

Les élections sociales nationales ont confirmé le résultat des élections au niveau des entreprises.

Auprès des caisses de maladie, l'OGB•L a pu conforter ses majorités auprès des deux principales caisses, voire la Caisse de maladie des ouvriers (CMO) et la Caisse de maladie des employés privés (CMEP). Auprès de la CMO, l'OGB•L a obtenu 58,2% (+4,14 points pourcents) et 9 sièges (+1), auprès de la CMEP 44,57% (+16,42 points pourcents) et 7 sièges (+2). Il laisse loin derrière lui le LCGB avec 35,66% (6 sièges) respectivement 33,14% (5 sièges). La Fédération syndicale (FS) n'est plus représentée auprès de la Caisse de maladie des ouvriers et ne garde que 3 sièges (-3) dans la CMEP. L'OGB•L a également amélioré ses résultats auprès des caisses de maladie de l'Arcelor et a finalement réussi, après une traversée du désert, d'obtenir également un siège auprès des fonctionnaires publics. Dans ce secteur, il faut maintenant préparer par l'action syndicale active et conséquente les élections aux chambres professionnelles y afférentes, élections qui auront lieu en 2005.

Finalement le succès de l'OGB•L a été confirmé de façon impressionnante lors les élections pour la Chambre de Travail et de la Chambre des Employés privés.

Avec des résultats se situant entre 57,27% et 71,50%, en nette hausse donc pour tous les groupes, l'OGB•L gagne 3 sièges, pour en détenir 23 en tout, à la Chambre de Travail. Le LCGB obtient 9 sièges (-2) et la FS perd son unique mandat.

A la Chambre des Employés privés, l'OGB•L note dans tous les groupes d'importants gains de voix. Dans le secteur de l'industrie, il enregistre une augmentation de plus de 13 points pourcents, dans l'industrie sidérurgique plus de 3 points pourcents, dans le secteur financier plus de 10 points pourcents, dans le secteur du commerce et des services un plus de 16% et dans le secteur de la santé et des services sociaux plus de 20%. En tout, l'OGB•L obtient 15 sièges (+3), le LCGB 10 (+1) et la FS 7 (-4).

Elections sociales

I. Elections dans les chambres professionnelles

I.1. CHAMBRE DE TRAVAIL

GRUPE I

Ouvriers appartenant au secteur « sidérurgie »

5 membres effectifs et 5 membres suppléants à élire

Nombre de votants: 2.026 66,40 %

Total des voix obtenues:

Liste 1	(LCGB)	3.112	17,32 %
Liste 3	(OGB•L)	12.719	70,78 %
Liste 9	(ALEBA / UEP-NGL-SNEP)	2.139	11,90 %
Totaux:		17.970	100,00 %

Élus dans le groupe I pour l'OGB-L:

	Membres effectifs	Membres suppléants
Liste 3 (OGB-L)	1. PASQUALONI Fernand dit Nando 2. TRENTECUISSE Jean-Claude 3. VIBI Lucien 4. NOWACKI Jean-Pierre	1. DADARIO Michel 2. KINTZELE Emile 3. ANDREAZZA Angelo 4. ROSSELJONG Victor

GRUPE 2

Ouvriers appartenant aux secteurs « extraction », « industrie » (à l'exception de la sidérurgie et des industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac) et « réparations de biens de consommation »

6 membres effectifs et 6 membres suppléants à élire

Nombre de votants: 5.556 31,37 %

Total des voix obtenues:

Liste 1	(LCGB)	20.072	34,82 %
Liste 3	(OGB•L)	34.672	60,15 %
Liste 9	(ALEBA / UEP-NGL-SNEP)	2.899	5,03 %
Totaux:		57.643	100,00 %

Élus dans le groupe 2 pour l'OGB-L:

	Membres effectifs	Membres suppléants
Liste 3 (OGB-L)	1. CHEVIGNE Daniel 2. DELLERE Jean-Claude 3. LAMBERT Eric 4. BARROSO VILAS BOAS Horacio	1. KOLLER Laura 2. CLEMENT Fernand 3. FLICK Philippe 4. LANGINI Paul

GROUPE 3

Ouvriers appartenant au secteur « bâtiment et génie civil »

6 membres effectifs et 6 membres suppléants à élire

Nombre de votants: 6.101 24,40 %

Total des voix obtenues:

Liste 1	(LCGB)	15.271	24,49 %
Liste 3	(OGB•L)	44.583	71,50 %
Liste 9	(ALEBA / UEP-NGL-SNEP)	2.502	4,01 %
Totaux:		62.356	100,00 %

Élus dans le groupe 3 pour l'OGB-L:

	Membres effectifs	Membres suppléants
Liste 3 (OGB-L)	1. DA SILVA BENTO Manuel 2. DA CONCEICAO AZEVEDO Carlos Manuel 3. MARQUES DE PAIVA Americo 4. DE SOUSA FERREIRA Joaquim 5. SERRANO ROBALO Joaquim	1. SIMOES LOPES Paulo Jorge 2. CONROD Claude 3. SCHNEIDER Albert 4. REICHEL Camille 5. REMACLE Marcel

GROUPE 4

« agriculture », « viticulture », « horticulture », « sylviculture », « pêche », « industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac », « restauration et hébergement », « commerce de gros et de détail », « récupération »

5 membres effectifs et 5 membres suppléants à élire

Nombre de votants: 7.190 23,80 %

Total des voix obtenues:

Liste 1	(LCGB)	19.082	31,17 %
Liste 3	(OGB•L)	38.281	62,53 %
Liste 9	(ALEBA / UEP-NGL-SNEP)	3.859	6,30 %
Totaux:		61.222	100,00 %

Élus dans le groupe 4 pour l'OGB-L:

	Membres effectifs	Membres suppléants
Liste 3 (OGB-L)	1. BIANCHINI Colette 2. DIEDERICH Pierre 3. BRITO ALMEIDA Jorge 4. FARIA DA COSTA Joaquim	1. FONCK John 2. HIRSCH Johnny 3. HAAN Marcel

GROUPE 5

Ouvriers appartenant aux secteurs « transports privés », « financier », « assurances », ainsi qu'aux autres secteurs et services non spécialement dénommés par ailleurs

5 membres effectifs et 5 membres suppléants à élire

Nombre de votants: 7.366 23,84 %

Total des voix obtenues:

Liste 1	(LCGB)	20.783	32,78 %
Liste 3	(OGB•L)	38.772	61,15 %
Liste 9	(ALEBA / UEP-NGL-SNEP)	3.850	6,07 %
Totaux:		63.405	100,00 %

Élus dans le groupe 5 pour l'OGB-L:

	Membres effectifs	Membres suppléants
Liste 3 (OGB-L)	1. WINTER Estelle 2. DA SILVA DO PACO José Carlos 3. DE OLIVEIRA BORGES Helder	1. WALDBILLIG Mathias dit Mett 2. STILLLEN Emile 3. KREMER Henri

GROUPE 6

Ouvriers appartenant aux secteurs « public », « production et distribution d'énergie », « services culturels et récréatifs », ainsi qu'aux autres services fournis à la collectivité (à l'exception des services d'hygiène publique)

5 membres effectifs et 5 membres suppléants à élire

Nombre de votants: 6.404 48,67 %

Total des voix obtenues:

Liste 1	(LCGB)	20.666	35,93 %
Liste 3	(OGB•L)	32.944	57,28 %
Liste 9	(ALEBA / UEP-NGL-SNEP)	3.904	6,79 %
Totaux:		57.514	100,00 %

Élus dans le groupe 6 pour l'OGB-L:

	Membres effectifs	Membres suppléants
Liste 3 (OGB-L)	1. BOSSI Henri 2. BIOT Edouard dit Edy 3. WEYLAND Nico	1. BIRDEN Jean dit Jeng 2. SCHOLZEN Guy 3. KOHNEN Jean-Paul

I.2. CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES (CEP•L)

Nombre des bulletins de vote expédiés: 126.881
Nombre de votants: 43.747
Taux de participation: 34,48 %

GROUPE I

Employés appartenant au secteur « industrie » et affiliés à la caisse de maladie des employés privés

4 membres effectifs et 4 membres suppléants à élire

Nombre d'électeurs: 10.736
Nombre de votants: 4.453 = 41,48 %

OGB•L	40,76 % des voix, soit 2 sièges
LCGB	40,79 % des voix, soit 2 sièges
Fédération Syndicale ALEBA / UEP-NGL-SNEP	18,45 % des voix, soit 0 siège

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGB-L	PAULUS Yvette FETTES Guy	GILBERTZ André SERRES Raymond

GROUPE 2

Employés affiliés à la caisse de maladie des employés de l'ARBED

3 membres effectifs et 3 membres suppléants à élire

Nombre d'électeurs: 2.398
Nombre de votants: 1.545 = 64,43 %

OGB•L	31,09 % des voix, soit 1 siège
LCGB	62,05 % des voix, soit 2 sièges
Fédération Syndicale ALEBA / UEP-NGL-SNEP	6,86 % des voix, soit 0 siège

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGB-L	ZANON Angelo	ROTA Emile

GROUPE 3

Employés appartenant au secteur des banques et assurances

8 membres effectifs et 8 membres suppléants à élire

Nombre d'électeurs: 25.203
 Nombre de votants: 9.093 = 36,08 %

OGB•L	28,82 % des voix, soit 2 sièges
LCGB	19,50 % des voix, soit 1 siège
Fédération Syndicale ALEBA / UEP-NGL-SNEP	51,68 % des voix, soit 5 sièges

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGB-L	DREWS Armand GALES Fernand	ZIMMER-SCHMIT Georgette MUNO Marc

GROUPE 4

Employés appartenant au secteur « commerce » ainsi qu'aux autres branches non spécialement dénommées

13 membres effectifs et 13 membres suppléants à élire

Nombre d'électeurs: 73.196
 Nombre de votants: 20.704 = 28,29 %

OGB•L	51,40 % des voix, soit 7 sièges
LCGB	34,07 % des voix, soit 4 sièges
Fédération Syndicale ALEBA / UEP-NGL-SNEP	14,53 % des voix, soit 2 sièges

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGB-L	SPAUTZ Véra * NIELES Danièle REDING Jean-Claude DEMUTH Marie-Jeanne SANNIPOLI Marie-Thérèse CORREIA Marina SCHULER Annette	LEBLOND Marie-Jeanne TRAUFLER Denise FERNANDES FERREIRA Rosa-Maria SCHILTZ Jean FISCHER Denise THILL Marie-Andrée LEIFGEN Danielle

* démission à la suite de son élection à la Chambre des députés le 13.06.2004, remplacée par Marie-Jeanne Leblond.

GROUPE 5

Employés appartenant au secteur « santé et actions sociales »

4 membres effectifs et 4 membres suppléants à élire

Nombre d'électeurs: 12.195
Nombre de votants: 5.632 = 46,18 %

OGB•L	70,71 % des voix, soit 3 sièges
LCGB	24,45 % des voix, soit 1 siège
Fédération Syndicale ALEBA / UEP-NGL-SNEP	4,84 % des voix, soit 0 siège

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGB-L	FICKINGER Alain THOMAS Marianne GOELHAUSEN Marco	LAPLANCHE Jean-Paul REINESCH née FABER Mady KLEIN Sylvie

GROUPE 6

Agents et employés de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois

6 membres effectifs et 6 membres suppléants à élire

Nombre d'électeurs: 3.153
Nombre de votants: 2.320 = 73,58 %

FNCTTFEL	59,95 % des voix, soit 4 sièges
SYPROLUX	40,04 % des voix, soit 2 sièges

Elections sociales

II. Elections dans les caisses de maladie

II.1. CMO

Caisse de Maladie des Ouvriers
15 membres effectifs et 15 membres suppléants à élire

Electeurs: 143.302
Nombre de votants: 51.632 = 36,03 %

Total des voix obtenues:

OGB•L	735.302	58,21 %	9 sièges
LCGB	51.632	35,66 %	6 sièges
Féd. Syndicale	44.655	6,13 %	0 siège

Membres effectifs OGB•L

THEISEN Sylvie
FERREIRA Ana Maria
AREND Johny
BOSSI Henri
PEREIRA Carlos
WEYLAND Nico
DA SILVA BENTO Manuel
BARROSO Horacio
DELLERE Jean-Claude

Membres suppléants OGB•L

NICKELS Alain
KAYL Jeannot
BECKER Edmond
DA FONSECA Antonio dit Tun
WALDBILLIG Mathias
MOINET Yvon
DA MATTEIS Adolfo
BERNARDY Alain
GISLARD Claude

II.2. CMOA

Caisse de Maladie des Ouvriers de l'Arbed
15 membres effectifs et 15 membres suppléants à élire

Electeurs: 13.855
Nombre de votants: 9.340 = 67,41 %
Total des voix obtenues:

OGB•L	161.107	63,51 %	10 sièges
LCGB	71.748	28,28 %	4 sièges
Féd. Syndicale	20.828	8,21 %	1 siège

Membres effectifs OGB•L

CONTER Jeannot
HUBSCH Fernand
PASQUALONI Nando
KUNNERT Léon
WEBER Victor
MAJERUS Roger
PUTZ Marcel
VIBI Lucien
TRENTECUISSE Jean-Claude
KINTZELE Emile

Membres suppléants OGB•L

FLAMMANG Paul
BUCHLER Paul
BONMARIAGE Yvon
DADARIO Michel
NOWACKI Jean-Pierre
LASCHETTE Jos
JACOBY Christian
ECKEL Alain
GIACOBABZZ Roland
GHERARDI Guy

II.3. CMEP

Caisse de Maladie des Employés Privés
15 membres effectifs et 15 membres suppléants à élire

Electeurs: 141.646
Nombre de votants: 52.468 = 37,04 %
Total des voix obtenues:

OGB•L	545.014	44,83 %	7 sièges
LCGB	399.669	32,874 %	5 sièges
Féd. Syndicale	271.066	22,296 %	3 sièges

Membres effectifs OGB•L

DREWS Armand
SPAUTZ Vera
THOMAS Marianne
LOSCHETTER Viviane
NIELES Danièle
SANNIPOLI-MEHLING Marie-Thérèse
PAULUS Yvette

Membres suppléants OGB•L

GALES Fernand
CLAUSE Nicole
STEINHÄUSER Denise
JEMMING Marcelle
REDING Jean-Claude
LEBLOND-REUTER Marie-Jeanne
BECKER Paul

II.4. CMEA

Caisse de Maladie des Employés de l'Arbed
15 membres effectifs et 15 membres suppléants à élire

Electeurs: 7.042
Nombre de votants: 5.000 = 71,00 %

Total des voix obtenues:

OGB•L	46.026	32,38 %	5 sièges
LCGB	79.707	56,08 %	10 sièges
Féd. Syndicale	16.407	11,54 %	0 siège

Membres effectifs OGB•L

ZANON Angelo
SCHOTT Fernand
HOFFMANN René
BEREND Roger
FUSULIER Lucien

Membres suppléants OGB•L

BLAU Marcel
KLESEN Josiane
POOS Pierre
ROTA Emile
KASS John

II.5. CMFEP

Caisse de Maladie des Fonctionnaires et Employés publics
15 membres effectifs et 15 membres suppléants à élire

Electeurs: 29.253
Nombre de votants: 21.417 = 73,21 %

Total des voix obtenues:

OGB•L	51.574	8,49 %	1 siège
LCGB	442.732	72,91 %	11 sièges
Féduse	112.948	18,60 %	3 sièges

Membres effectifs OGB•L

ADAM Monique

Membres suppléants OGB•L

KABER Danièle

Elections sociales

III. Elections des délégations du personnel

III.1. Les candidats de l'OGB•L lors des élections pour les délégations du personnel

a) Analyse par sexe

	2003
Masculin:	3.002
Féminin:	1.066
Total:	4.068

b) Analyse par statut

2003	Ouvriers	Employés	J. Trav.
Masculin:	1.925	1.066	11
Féminin:	408	654	4
Total:	2.333	1.720	15

c) Analyse par pays de résidence

2003	Luxembourg	Belgique	France	Allemagne	Autre
Masculin:	1.720	302	704	248	28
Féminin:	681	49	267	60	9
Total:	2.401	351	971	308	37

ca) Analyse par pays de résidence et statut

2003	Luxembourg	Belgique	France	Allemagne	Autre
Ouvriers:	1.316	216	604	178	19
Employés:	1.070	135	367	130	18
J. Trav.:	15	0	0	0	0
Total:	2.401	351	971	308	37

d) Analyse par nationalité

2003	luxembg.	belge	française	allemande	portugaise	italienne	autre
Masculin:	1.069	303	692	254	421	101	162
Féminin:	434	68	292	66	120	24	62
Total:	1.503	371	984	320	541	125	224

da) Analyse par nationalité et statut

2003	luxembg.	belge	française	allemande	portugaise	italienne	autre
Ouvriers:	668	212	598	179	490	68	118
Employés:	827	159	386	141	44	57	106
J. Trav.:	8	0	0	0	7	0	0
Total:	1.503	371	984	320	541	125	224

III.2. Les délégués effectifs élus de l'OGB•L (1^{er} octobre 2004)

a) Nombre de délégués effectifs

	2003
Masculin:	1.150
Féminin:	343
Total:	1.493

b) Analyse par statut

2003	Ouvriers	Employés	
Masculin:	780	370	1.150
Féminin:	133	210	343
Total:	913	580	1.493

c) Analyse par pays de résidence

2003	Luxembourg	Belgique	France	Allemagne	Autre	
Masculin:	642	134	259	105	10	1.150
Féminin:	221	18	81	20	3	343
Total:	863	152	340	125	13	1.493

ca) Analyse par pays de résidence et statut

2003	Luxembourg	Belgique	France	Allemagne	Autre	
Ouvriers:	505	97	232	69	10	913
Employés:	358	55	108	56	3	580
Total:	863	152	340	125	13	1.493

d) Analyse par nationalité

2003	luxembg.	belge	française	allemande	portugaise	italienne	autre	
Masculin:	421	139	271	109	139	49	22	1.150
Féminin:	154	23	92	23	33	13	5	343
Total:	575	162	363	132	172	62	27	1.493

da) Analyse par nationalité et statut

2003	luxembg.	belge	française	allemande	portugaise	italienne	autre	
Ouvriers:	283	100	242	70	163	37	18	913
Employés:	292	62	121	62	9	25	9	580
Total:	575	162	363	132	172	62	27	1.493

III.3. Ventilation des délégués selon les syndicats professionnels de l'OGB•L

Code	Syndicat
1	Transformation sur Métaux et Garages
2	Services Publics
3	Commerce
4	Banques, Assurances et Fiduciaires
5	Bâtiment, Artisanat du Bâtiment, Constructions métalliques
6	Services Privés de Nettoyage
7	Services Privés d'Hygiène et d'Environnement
8	Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastiques, Textiles et Verre
9	Services et Energie
10	Imprimerie, Médias et Artistes
11	Education et Sciences
12	Santé et Services Sociaux
13	Transport OGB•L-ACAL
14	Alimentation et Hôtellerie
15	Sidérurgie et Mines

2003	Ouvriers		Employés		Total	Total	Total
Syndicat	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin		Ouvriers	Employés
1	117	5	33	4	159	122	37
2	64	21	3	0	88	85	3
3	27	10	25	34	96	37	59
4	0	0	70	29	99	0	99
5	196	1	13	4	214	197	17
6	13	31	0	0	44	44	0
7	5	0	0	1	6	5	1
8	95	6	30	9	140	101	39
9	31	2	47	10	90	33	57
10	13	1	13	5	31	14	18
11	12	4	23	27	66	16	50
12	20	47	89	75	231	67	164
13	104	0	6	4	114	104	10
14	32	4	6	6	48	36	12
15	51	1	12	2	66	52	14
Total	780	133	370	210	1.493	913	580

III.4. Les délégués à l'égalité — les délégués à la sécurité

Données complémentaires	
Délégués suppléants:	1.620
Délégués à l'égalité des chances:	182
Délégués à la sécurité:	205