

POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOLINFO

02/2010



**Les sociétés du périmètre de la sidérurgie:
Leur catalogue de revendications
Les activités de vos délégations
Orientation du gouvernement: Programme
social ou néo-libéral?**



OGB-L

Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE

La solidarité prime / Solidarität geht vor / Solidarity comes first	3
Editorial	5
Système d'évaluation BWI / Bewertungssystem BWI / BWI appraisal system	6
Entretien d'avertissement et évaluation personnelle	7
Les activités de vos délégations / Die Tätigkeiten Ihrer Personalvertretungen / The activities of your delegations	8
Actions de solidarité / Solidaritätsbekundungen / Solidarity actions	14
Interview avec le secrétaire général de l'OGBL	17
Les sociétés du périmètre de la sidérurgie et leur catalogue de revendications	20
Nouvelle structure pour servir vos intérêts / Neue Struktur in Ihrem Interesse / New structure to better serve your interests	26
Qu'en est-il du Comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal	28
L'égalité entre femmes et hommes reste à réaliser	30
Ensemble pour le bien être au travail	32
La section d'entreprise / Die Betriebssektion	33
Nos services / Unsere Leistungen	34

Le Comité de rédaction StollInfo



Raffaele Paoletti
Délégué à la sécurité
plein temps
site Schifflange
Tél: 55 51 32 26



Said Bouressam
Délégué effectif
bureau site Differdange
Tél: 58 20 27 (74 ou 75)



Sébastien Carloni
Secrétaire
site Belval
Tél: 55 50 20 14



E. De-Attiliis Falone
Délégue sécurité
secteur Divers
site Rodange
Tél: 50 19 26 56



Alain Guenther
Président
site Schifflange
Tél: 55 51 35 45



Jean-Luc Klimezyk
Secrétaire
administration centrale
Tél: 47 92 42 90



Marylene Hozay
Délégue effective
administration centrale
(Aob)
Tél: 53 13 24 31

**StollInfo des Syndikats Hüttenindustrie
und Bergbau des OGBL**
**Info Acier du Syndicat Sidérurgie et
Mines de l'OGBL**
**Steel News from the Steel & Mines Trade
Union of OGBL**

Verleger / Editeur / Publisher:
**OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg“**
Herausgeber für den OGBL / Responsable de
publication pour l'OGBL / Editor for OGBL:
Raymond Kapuscinsky
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149
L-4002 Esch/Alzette
Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu
Email: ogbl@ogbl.lu
Redaktion / Rédaction / Editorial:
**Raffaele Paoletti, Said Bouressam,
Sébastien Carloni, Edwige De-Attiliis Falone,
Alain Guenther, Jean-Luc Klimezyk, Marylene
Hozay**
Druck / Impression / Print:
Polyprint, Esch/Alzette



La solidarité prime

L'OGBL en tant que premier syndicat de la sidérurgie a, durant ces derniers mois et dans cette situation de crise, tout fait pour que la sécurité de l'emploi de tout un chacun, membre du personnel de la sidérurgie et du périmètre d'ArcelorMittal, soit la première préoccupation. Cette initiative a conduit à faire perdurer le modèle de la sécurité de l'emploi, la continuation de l'accès aux préretraites ainsi que le maintien de la CDR.

Il est clair aussi que les taux de marche des installations ont des répercussions parfois désagréables pour chacun d'entre nous. Cependant, il faut prendre en considération que personne à statut ArcelorMittal Luxembourg, ne court un quelconque risque de perdre son emploi ou de se retrouver au chômage. Ce modèle social mis en place au sein de la sidérurgie est donc une garantie pour le futur et ceci pour tous.

Pour cela il est doublement important que la solidarité des salariés de la sidérurgie et du périmètre soit à la hauteur de la situation et que l'identification avec l'OGBL, votre syndicat, soit à la hauteur des enjeux actuels. Il faut donc tout faire, pour que ce rapport de force issu de l'important degré de syndicalisation de la majorité d'entre vous soit maintenu et de préférence élargi à tous les collègues de travail qui ne sont pas encore membres de l'OGBL et qui profitent également de cette sécurité. Nous lançons un appel à vous, pour nous aider à les convaincre à rejoindre les rangs de notre syndicat, ce

Solidarität geht vor

In seiner Eigenschaft als erstes Stahl-syndikat hat der OGBL in den vergangenen Monaten und in der gegenwärtigen Krisensituation alles daran gesetzt, dass die Arbeitsplatzsicherheit jedes einzelnen Beschäftigten der Stahlindustrie und des Konzerns ArcelorMittal im Vordergrund steht. Diese Initiative hat dazu geführt, dass das Modell der Arbeitsplatzsicherheit, die Vorruhestandsregelung sowie die Wiedereingliederungsgruppe CDR (Cellule de Reclassement) fortbestehen.

Außerdem ist es klar, dass die Betriebslaufzeit der Anlagen teilweise unangenehme Auswirkungen für jeden von uns haben. Gleichwohl muss man in Betracht ziehen, dass die Arbeitsplätze der Beschäftigten von ArcelorMittal Luxembourg nicht gefährdet sind und die Beschäftigten keine Angst haben müssen, arbeitslos zu werden. Dieses in der Stahlindustrie eingeführte Sozialmodell ist daher ein Garant für die Zukunft, und zwar für alle.

Daher ist es doppelt wichtig, dass sich die Angestellten der Stahlindustrie und des Konzerns ArcelorMittal der Situation entsprechend solidarisch zeigen und sich in Anbetracht der aktuellen Herausforderungen mit dem OGBL, Ihrer Gewerkschaft, identifizieren. Es muss daher alles getan werden, damit dieses günstige Kräfteverhältnis, das durch den hohen Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern bedingt ist, erhalten bleibt und vorzugsweise auch die Arbeitskollegen einbezogen werden, die noch nicht dem OGBL angehören und ebenfalls von dieser Sicherheit profitieren. Wir appellieren an Sie, uns dabei zu helfen,

Solidarity comes first

The OGBL is the leading steel-industry union and has done its utmost over the past months, and during this economic crisis, to ensure that employment security for everyone, both for staff in the steel industry and other ArcelorMittal workers, is our primary concern. This initiative has helped to maintain the employment security model, to ensure continued access for pre-retirement workers and to uphold the CDR (Cellule de reclassement).

It is also clear that business turnover rates sometimes have unpleasant consequences for us all. However, it should be noted that no ArcelorMittal Luxembourg employees risk losing their jobs or finding themselves unemployed. The social model set up in the steel industry is therefore a guarantee for the future for all.

Consequently, it is doubly important that the solidarity of workers in the steel industry and associated workers is strong enough to meet the challenges of the situation, and that solidarity with your union, the OGBL, is strong enough to deal with current issues. Every effort should be made so that the balance of power deriving from high union membership is maintained and preferably extended to all work colleagues who are not yet OGBL members and who also benefit from this security. We appeal to you to help us convince them to join our union, thus increasing our influence in the workplace, an essential factor for effective union action now and in the future.

Do not be influenced by the discourse, sometimes bordering on populist, coming

qui aura pour effet d'augmenter notre rapport de force dans l'entreprise, élément indispensable pour un travail syndical efficace maintenant et dans le futur.

Ne vous laissez pas influencer par des propos à caractère parfois au bord du populisme issu de nos concurrents syndicaux. Une telle démarche visant à diviser le personnel est en fait contreproductive et ne fait que profiter aux patrons qui eux ont intérêt à ce que le personnel soit divisé.

Les délégués de l'OGBL déterminés à défendre les salariés continuent leurs actions:

- à Dudelange Arcelormittal où le congé maladie n'est pas indemnisé les 77 premiers jours de maladie en tenant compte des nuits, heures supplémentaires, jours fériés etc..
- à Bissen Arcelormittal où la direction ne respecte pas les accords du Lux 2011 concernant le nombre des intérimaires présents sur le site.
- à Bettembourg Arcelormittal où la direction ne respecte pas les accords signés avec le ministre du travail pour l'attribution de l'aide au réemploi; ceci concerne les collègues partis sur base du volontariat dans les autres entreprises de la sidérurgie.

D'autres réunions sont prévues avec les directions des sociétés de la sidérurgie et du périmètre pour le rapprochement des conventions collectives vers le statut unique.

L'OGBL et ses délégués du personnel travaillent chaque jour avec détermination pour que ce modèle soit respecté et pour que des injustices sociales au sein de l'entreprise soient évitées.

Raymond Kapuscinsky, secrétaire central

die Nichtmitglieder unserer Gewerkschaft von einem Beitritt zu überzeugen, so dass sich unser innerbetriebliches Kräfteverhältnis weiter verbessert, was unerlässlich für eine wirksame Gewerkschaftsarbeit jetzt und in Zukunft ist.

Lassen Sie sich nicht von Äußerungen unserer Konkurrenzgewerkschaften beeinflussen, die teilweise am Rande des Populismus angesiedelt sind. Ein solches Vorgehen, das die Belegschaft spalten will, ist nämlich kontraproduktiv und nützt nur den Arbeitgebern, denen an einer uneinigen Belegschaft gelegen ist.

Die Delegierten des OGBL sind entschlossen, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen, und setzen ihre Aktionen fort:

- bei ArcelorMittal Dudelange, wo die ersten 77 Tage der Krankschreibung nicht vergütet werden, unter Berücksichtigung der Nacharbeit, Überstunden, Feiertage usw.
- bei ArcelorMittal Bissen, wo die Geschäftsführung sich nicht an die Vereinbarungen „Lux 2011“ bezüglich der Anzahl der Zeitarbeitskräfte am Standort hält.
- bei ArcelorMittal Bettembourg, wo die Geschäftsführung die mit dem Arbeitsminister unterzeichneten Vereinbarungen über die Vergabe von Wiedereinstellungshilfen nicht einhält; davon betroffen sind die Kollegen, die auf freiwilliger Basis in andere Stahlunternehmen gegangen sind

Weitere Treffen sind mit den Geschäftsführungen der Unternehmen der Stahlindustrie und des Konzerns ArcelorMittal vorgesehen, bei denen es um die Annäherung der Kollektivverträge an das Einheitsstatut geht.

Der OGBL und seine Personalvertreter arbeiten jeden Tag entschlossen daran, dass dieses Modell beachtet wird und dass soziale Ungerechtigkeiten innerhalb des Betriebes verhindert werden.

Raymond Kapuscinsky, Zentralsekretär

from our rival unions. Such an approach, which aims to divide employees, is in fact counterproductive and is only good for the management which benefits from a divided workforce.

Determined to defend employees, OGBL delegates continue their initiatives:

- at ArcelorMittal in Dudelange, where sick leave is not paid for the first 77 days of sickness taking into account nights, overtime, bank holidays, etc.
- At ArcelorMittal in Bissen, where the management does not respect the Lux 2011 agreements regarding the number of interim workers on the site.
- At ArcelorMittal in Bettembourg, where the management does not respect the agreements signed with the Minister for Employment with respect to granting aid for re-employment; this concerns colleagues who have undertaken voluntary work assignments in other companies in the steel industry.

Other meetings are planned with the management of companies in the steel industry and its corollaries with a view to bringing collective labour agreements into line with the single statute.

The OGBL and staff delegates work determinedly each day to ensure that this model is respected and that social injustices within companies are avoided.

Raymond Kapuscinsky, Central Secretary



Je remercie les lectrices et lecteurs pour l'accueil réservé à notre revue trimestrielle «StollInfo».

Sous couvert de la crise, le patronat voudrait appliquer une politique de dégradation des acquis sociaux. Ainsi, les conditions de travail difficiles et la pression exercée par certains responsables hiérarchiques génèrent un stress supplémentaire sur notre personnel. De même, notre système d'appréciation «BWI» n'est pas correctement appliqué et reste opaque. Dans ce domaine, et de par ma fonction de président de la délégation centrale, mon devoir consiste à faire en sorte qu'il y ait plus de transparence entre le salarié et son chef hiérarchique. C'est dans ce but qu'une lettre a été rédigée (voir en page 6).

Dans le cadre de la mise en place du statut unique, une convention commune à tous les salariés devra entrer en vigueur d'ici janvier 2014; les représentants des salariés de l'OGBL ont déjà étudié le problème et réfléchi à différentes options. Ensemble nous veilleront à trouver des solutions justes et équitables pour toutes et tous.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Angelo Zanon, président

Ich danke den Leserinnen und Lesern für die Resonanz auf unsere vierteljährlichen Zeitschrift „StollInfo“.

Unter dem Deckmantel der Krise wollen die Arbeitgeber eine Politik des Sozialabbaus durchsetzen. Daher bedeuten die schwierigen Arbeitsbedingungen und der Druck von Seiten einiger Vorgesetzter zusätzlichen Stress für unser Personal. Außerdem wird unser Bewertungssystem „BWI“ nicht korrekt angewandt und bleibt undurchsichtig. In diesem Bereich und in meiner Eigenschaft als Vorsitzender der Zentraldelegation besteht meine Aufgabe darin, darauf zu dringen, dass mehr Transparenz zwischen dem Arbeitnehmer und dem Vorgesetzten geschaffen wird. Um dem Nachdruck zu verleihen, wurde ein Brief aufgesetzt (siehe Seite 6).

Im Rahmen der Einführung eines einheitlichen Statuts wird im Januar 2014 ein Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer in Kraft treten; die Arbeitnehmervertreter des OGBL haben dieses Problem bereits analysiert und verschiedene Optionen in Erwägung gezogen. Wir werden gemeinsam alles unternehmen, um gerechte Lösungen für alle zu finden.

Ich hoffe, Sie werden Interessantes beim Lesen entdecken.

Angelo Zanon, Präsident

I would like to thank all readers for the response received to our quarterly newsletter, 'StollInfo'.

Under cover of the crisis, employers are attempting to apply a policy of reduction in social benefits. Therefore, the difficult working conditions and the pressure being applied by certain members of the hierarchy are putting additional stress on our staff. Likewise, our 'BWI' appraisal system is not correctly applied and remains unclear. In this area, and by virtue of my role as Chairman of the General Delegation, it is my duty to ensure that there is a greater level of transparency between employees and their hierarchical superiors. A letter has been composed with this aim (see page 6).

In the context of implementation of the single statute, an agreement applying to all employees will come into force by January 2014; employee representatives at the OGBL have already studied the problem and considered various options. Together we will find fair and equitable solutions for all.

Enjoy your reading.

Angelo Zanon, President



Délégation Centrale

A l'attention de Monsieur Luc Scheer

Esch/Alzette, le 19 mars 2010

Objet: Cote BWI

Monsieur,

Nous avons maintes fois constaté des dysfonctionnements quant au système d'évaluation BWI.

Le manque de transparence concernant les cotes attribuées lors des entretiens d'évaluation est le problème le plus récurrent.

Nos collègues ne sont que rarement informés par leur supérieur hiérarchique de la cote attribuée à l'issue de l'entretien. De plus, celle-ci peut être différente de la cote finalement enregistrée à leur dossier.

Nous vous demandons donc d'informer par courrier, tout le personnel soumis à ce système, de la cote figurant à son dossier, ainsi que le détail des notes attribuées pour chaque critère d'élaboration de la cote finale.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Copie: M. Raymond Soumer

Pour la Délégation centrale

Le Président
Angelo Zanon



Influence de la cote BWI

Le système des carrières des ex-employés est utilisé pour calculer la **part variable supplémentaire** appliquée chaque mois au salaire de base (cette part donnée 12 fois peut être comparée à un 13ème mois). Pour les ex-couvriers, une fois par an un traitement supplémentaire correspond à ce 13ème mois. Pour ces derniers, les nouvelles grilles mises en place contiennent des traitements de base par groupe (métiers) qui ne sont pas fonction de l'âge mais de l'ancienneté dans la carrière et les traitements ne dépendent pas du système de cotation.

La cote d'appréciation des ex-employés dans une fourchette allant de 16 et 56 points (40 points) fait varier le salaire jusqu'à 15% en plus du traitement selon sa classe et son âge (**tableau (1) des traitements minima** ci-dessous).

Le chef responsable est tenu d'informer le salarié de sa cote. En cas de refus, le salarié peut toujours s'adresser au bureau des RH. **Il est également possible de le calculer soi-même.**

Source: Comité de rédaction



Betreff: BWI-Bewertung

Sehr geehrter Herr Scheer,

das Bewertungssystem BWI ist mit mehreren Mängeln behaftet.

Häufigstes Problem ist die mangelnde Transparenz der Bewertungen, die während der Beurteilungsgespräche vergeben werden.

Unsere Kollegen werden nur selten von ihrem Vorgesetzten über die Bewertung informiert, die im Anschluss an das Gespräch vergeben wird. Außerdem kann diese von der Bewertung abweichen, die letztendlich in ihre Akte eingetragen wird.

Wir bitten Sie daher, alle diesem System unterstellten Mitarbeiter per Post von der in ihrer Akte vermerkten Bewertung sowie von den in die Abschlussbewertung eingeflossenen Einzelnoten eines jeden Bewertungskriteriums in Kenntnis zu setzen.

Re: BWI marks

Dear Sir,

On numerous occasions we have highlighted the problems with the BWI appraisal system.

The most persistent problem is the lack of transparency regarding the marks awarded during the appraisals.

Our colleagues are hardly ever informed by their hierarchical superior of the mark they received as a result of the meeting. Moreover, the mark given is often different from that registered in the employee's file.

Therefore, we request that you inform, via post, all employees subject to this appraisal system of the mark registered in their file and provide a breakdown of notes attributed for each criteria used for establishing the final mark.



ENTRETIEN d'AVERTISSEMENT ET EVALUATION PROFESSIONNELLE

Pour rappel, l'évaluation professionnelle a été introduite dans la gestion des carrières des salariés afin de leur permettre de connaître leurs points forts et leurs points faibles puis de pouvoir évoluer au plus vite dans leurs carrières.

Pourtant, au début de cette année nous avons eu la mauvaise surprise d'apprendre que certains salariés sur le site de Belval avaient été convoqués par lettre recommandée à un entretien d'avertissement ayant pour objet la régression de leur évaluation par rapport à l'année précédente.

D'autres salariés convoqués à un entretien d'avertissement pour d'autres types de problèmes (retards, absences, sécurité) ont eu la mauvaise surprise de voir leur cas s'aggraver avec pour cause la baisse des résultats de leur évaluation professionnelle.

Dés qu'ils ont eu connaissance de ces cas, les délégués OGBL ont, lors de chaque entretien, dénoncé la pratique de l'utilisation de l'évaluation professionnelle comme facteur aggravant de leur situation.

A plusieurs reprises la fraction OGBL en désaccord, à pris position lors des DMU (réunion officielle entre délégation et direction).

Etant donné la poursuite de cette pratique, un premier courrier a été envoyé à la direction le vendredi 12 février 2010 où nous faisons part « **...de ne plus être en mesure d'accepter les convocations à l'entretien d'avertissement avec pour sujet l'évaluation professionnelle...** » et où nous précisons que cette évaluation « **...doit être présentée aux personnes concernées au niveau de leur service par leur responsable hiérarchique...** »

Une réponse encourageante mais insuffisante nous a été retournée par la direction du site où il est précisé que « **...nous restons persuadés que les contremaîtres concernés, tout comme toute autre personne confrontée à cette nouvelle démarche, ne sont pas encore suffisamment habitués aux formalités de l'entretien professionnel...** » et que « **...nous avons décidé de prendre en charge ce volet des entretiens tout en étant d'accord de ne pas donner suite écrite ni d'autres initiatives d'avertissement à cette démarche...** »

Malgré cette prise de position de la direction précisant que l'évaluation professionnelle ne serait pas prise en compte pour sanctionner le personnel, nous avons adressé un deuxième courrier à la direction du site, le 23 février 2010, où il était stipulé que : « **...nous parlons ici d'entretien professionnel et non d'entretien d'avertissement ou de licenciement...** » et que : « **D'après l'article 2.4 du protocole d'accord sur les modalités de gestion des salariés de la sidérurgie Luxembourgeois, il n'est pas défini que les collaborateurs évalués doivent être convoqués par lettre recommandée pour l'entretien professionnel...** »

Après ce dernier courrier, une réponse encourageante nous a été envoyée par la Direction où il est indiqué que :

« **...nous sommes d'accord de donner une suite favorable à votre demande dans le contexte de la convocation à ces entretiens ; en effet, afin d'écarter toute interprétation non-conforme au but de ces entretiens nous proposons de procéder à une remise en main propre aux collaborateurs concernés d'une convocation à un entretien sur les compétences suite aux résultats des évaluations. Comme déjà précisé, nous ne donnerons pas de suite écrite, ni d'avertissement quelconque à ceci.** »

Les délégués OGBL présents à tous les entretiens, ont noté par ailleurs, suite à ces courriers, que les évaluations ne sont plus abordées lors des entretiens d'avertissement...

Nous pouvons en conclure, qu'une fois de plus, le modèle Luxembourgeois, fondé sur le dialogue social, nous a permis de trouver un début d'accord sur ce nouveau problème.

Source: Délégation du Site de Belval



OGBL

Les activités de vos délégations

Nos délégués des différents sites travaillent ensemble sur certains projets et actions :

Actions CFL CARGO dont manifestation à Esch/Alzette le 21 avril, Actions de solidarité pour le président de la délégation des magasins Cactus, manifestation à Bruxelles le 22 avril, manifestation à Metz pour les problèmes d'allocations différentielles aux frontaliers, Différentes réunions DMU, DMI, Réunions de suivi des effectifs de la CDR, traitement du dossier des gardes infirmiers, réunions syndicales diverses, participation le 27 et 28 mai au H&S days 2010, traitement de dossiers individuels, aide et soutien aux salariés, information et la liste n'est pas exhaustive.

D'autres activités dont voici un aperçu, sont spécifiques à chaque site :

Actions délégation Dommeldange:

En réunion avec Madame Evie Roos et la direction du site, la délégation a demandé l'embauche de personnel qualifié pour l'usinage.

Il est très difficile de trouver du personnel

qualifié en interne. Les deux tiers des candidatures reçues ne sont pas adaptées à la demande. La direction nous a informés que des annonces paraîtront dans la presse Luxembourgeoise, Française, Belge et Allemande pour trouver les candidats attendus.

Le site a du faire face à un accident très grave sur un tour le 10 mars 2010.

Actions délégation Differdange:

Réunion d'information avec le personnel du secteur des ateliers ATC et Parachèvement

Réunion d'information avec le personnel de l'atelier EMF

Réunions avec les responsables des 4 équipes du prémontage suite à de nombreux problèmes dans ce secteur.

Dépouillement du questionnaire de satisfaction.

Actions délégation Administration:

Nous avons toujours plus de collègues en état de surmenage ou de stress, et ce phénomène s'étend aux jeunes hors-cadre de la société. Nous avons rencontré

le docteur Marc Jacoby, notre médecin du travail, pour l'alerter à ce sujet. Nous aimerions avec lui trouver les solutions les meilleures pour retrouver un climat de travail plus serein. Le docteur Jacoby nous a confié avoir un besoin d'éléments concrets pour avancer sur ce sujet. Ne gardez donc pas pour vous ces tensions et prenez rendez-vous avec le docteur Jacoby. Vos délégués sont également à votre écoute et, avec votre accord, peuvent faire part de vos observations au service H&S.

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour demander le paiement du complément de salaire du aux collègues affectés à la CDR et en prêt de main d'œuvre dans des sociétés autres que ArcelorMittal depuis le 1er janvier 2009. Nous avons bon espoir quant à la réponse attendue, puisque le cas inverse impliquerait un non respect de la convention collective.

Actions délégation Schiffflange:

CFL CARGO .

Suite à la demande de la délégation, les RH ont confirmé la reconnaissance de l'équivalence entre la formation de chef d'équipe de CFL CARGO et la formation d'agent de maîtrise d'ArcelorMittal. Nous avons également présenté via la délégation centrale un catalogue de revendications pour les salariés de CFL CARGO.

STFS.

La direction nous a soumis un dossier de réorganisation. Avant toute discussion, nous souhaitons que soient réglés tous les litiges en cours. Certains organigrammes présentés ne tenaient pas compte des anciennes négociations, ni des avancements. Suite aux démarches vaines de la délégation, notre secrétaire syndical a du intervenir pour que ces organigrammes respectent les accords. Nous attendons toujours la liste des avancements pour pouvoir travailler sur le dossier en question.

ACIERIE.

Suite au départ en retraite d'un salarié,





la délégation a attendu la nomination de son remplaçant. Nous avons dû insister à plusieurs reprises pour qu'une personne soit nommée et promue. Suite à l'accord verbal obtenu de la direction, nous suivrons l'évolution et vérifierons si la rétroactivité sera bien respectée.

La direction voulait changer les horaires de la tournée du matin de 6H00-14H00 à 8H00-16H00 mais la délégation soutenue par le personnel s'y est opposée et a obtenu gain de cause.

TLM.

Suite à une diminution de l'activité due à la crise, il a été décidé de laminer avec 2 équipes et sur 3 tournées. Nous avons insisté pour que les litiges soient réglés avant tout changement.

DIVERS.

-La direction voulait organiser en date du 21 janvier des convocations pour un entretien de sensibilisation à l'absentéisme. Les lettres de convocation étant remises en main propre aux salariés concernés le jour précédent, la délégation ne pouvait pas accepter une telle démarche qui ne permettait aucune préparation pour défendre le salarié. Une ligne commune devait être soumise et finalisée en DMI.

- Le président de la délégation a soutenu et accompagné les 2 salariés de Schiffange au tribunal où se jugeait l'accident de l'aciérie d'octobre 2008.

- 2 postes de délégués à la sécurité étant vacants, des élections ont été organisées et ont été élu : M. Van den Abbeel Michael pour l'aciérie et M. Hedin Xavier au TLM.

Actions délégation Belval:

Nous avons été confrontés à un nouveau problème à Belval. Des salariés ayant reçu une cote inférieure à la moyenne ont été convoqués à des entretiens d'avertissements. Nous sommes intervenus à de nombreuses reprises auprès des RH du site et du Directeur et avons pris position dans un échange de courrier avec la Direction.

Ces différentes interventions, entrecoupées par de nombreux entretiens (près d'une trentaine en février) n'ont pas été vaines puisqu'un accord a été trouvé afin de ne plus convoquer le personnel dans des entretiens d'avertissement pour ce motif.

Dans les différents services nous avons organisé des réunions avec les salariés pour collecter les différentes doléances et détecter les problèmes rencontrés. Nous oeuvrons au mieux pour trouver des solutions rapides aux anomalies et répondre aux besoins des collègues concernés.

Nous sommes également intervenus auprès des RH et de la direction après que nous ayons constaté que ceux-ci s'auto-risent de plus en plus des convocations à des entretiens de licenciement sans être au préalable passés par un entretien d'avertissement. Nous pensons que

le devoir des RH est de trouver des solutions alternatives au licenciement qui ne devrait être que l'ultime solution.

Actions délégation Rodange:

Depuis 18 mois, la crise économique nous touche de plein fouet et notamment le train A du site de Rodange. Sur notre site, plusieurs mesures ont déjà été prises pour palier à cette situation: la prise des congés, des formations, l'utilisation de la CDR et le recours au prêt de main d'œuvre. Les restructurations complémentaires envisagées au train A sont malheureusement une conséquence directe de cette crise. Le passage de 19 à 15 postes touchera un certain nombre de personnes et entraînera une suppression de postes de travail.

La direction nous a également proposé un plan de réduction dans le secteur du parachèvement. La délégation sait que cette activité est fluctuante et peut repartir très vite et ne peut donc pas accepter cette restructuration qui ferait perdre une expérience professionnelle importante et de nombreuses compétences acquises au cours des dernières années par notre personnel.

De plus, le plan de fusion des 2 services de maintenance des 2 trains est de nouveau sur la table malgré les expériences non concluantes des dernières années. La délégation craint que cela n'engendre encore du stress supplémentaire et des accidents plus nombreux parmi notre personnel.

La délégation demande le respect des accords du Lux 2011 et n'accepte pas que tous les efforts consentis jusqu'à présent par notre personnel n'aient servi à rien!

Die Tätigkeiten Ihrer Personalvertretungen

Die Personalvertreter an den einzelnen Standorten arbeiten gemeinsam an bestimmten Projekten und Aktionen:

Aktionen der CFL CARGO mit Demonstration in Esch/Alzette am 21. April, Solidaritätsbekundungen für den Vorsitzenden der Personalvertretung von Cactus, Demo in Brüssel am 22. April, Demo in Metz gegen die unterschiedlichen Leistungen für Grenzgänger, verschiedene Zusammenkünfte der DMU (Direction Mixe Usine), der DMI (Direction Mixe Interusine), Treffen der Mitglieder der Wiedereingliederungsgruppe CDR (Cellule de Reclassement), Bearbeitung des Krankenpfleger-Falls, diverse Gewerkschaftstreffen, Teilnahme an den „H&S Days“ 2010 am 27. und 28. Mai, Bearbeitung von Einzelfällen, Hilfe und Unterstützung für die Arbeitnehmer, Informationen und noch vieles mehr.

Andere Aktivitäten (hier im Überblick) beziehen sich auf einzelne Standorte:

Aktionen der Personalvertretung Dommeldange:

Bei einem Treffen mit Evie Roos und der Geschäftsführung des Standorts hat die Personalvertretung die Einstellung qualifizierten Personals für die Fertigung gefordert.

Es ist äußerst schwierig, intern qualifiziertes Personal zu finden. Zwei Drittel der eingehenden Bewerbungen sind nicht geeignet. Die Geschäftsführung hat uns mitgeteilt, dass in der luxemburgischen, französischen, belgischen und deutschen Presse Anzeigen geschaltet werden, um die erhofften Bewerber zu finden.

An dem Standort hat sich am 10. März 2010 ein sehr schwerer Unfall auf einem Turm ereignet.

Aktionen der Personalvertretung Differdange:

Informationsversammlung für die Beschäftigten der Werkstattbereiche ATC und Adjustage



Informationsversammlung für die Beschäftigten der Werkstatt EMF

Treffen mit den Verantwortlichen der 4 Vormontageteams, nachdem zahlreiche Probleme in diesem Sektor aufgetreten waren.

Auswertung des Fragebogens zur Zufriedenheit.

Aktionen der Personalvertretung der in der Administration Beschäftigten:

Immer mehr Kollegen leiden an Überarbeitung oder Stress, und dieses Phänomen macht auch nicht vor den jungen Mitarbeitern halt, die keine Führungspositionen bekleiden. Wir haben diesbezüglich Dr. Marc Jacoby, unseren Betriebsarzt, verständigt. Gemeinsam mit ihm möchten wir die besten Lösungen ausarbeiten, um wieder zu einem besseren Arbeitsklima zurückzukehren. Dr. Jacoby teilte uns mit, dass er konkrete Angaben benötige, um bei diesem Thema etwas bewirken zu können. Behalten Sie eine solche Anspannung also nicht für sich, sondern vereinbaren Sie einen Termin bei Dr. Jacoby. Die Mitglieder der Personalvertretung haben ebenfalls ein offenes Ohr für Sie und können Ihre

Beobachtungen mit Ihrem Einverständnis dem H&S-Dienst mitteilen.

Wir sind mehrfach eingeschritten, um die Zahlung des Gehaltszuschlags für die Kollegen zu fordern, die unter eine CDR-Maßnahme fallen und seit dem 1. Januar 2009 im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung von ArcelorMittal an andere Unternehmen ausgeliehen wurden. Wir sind zuversichtlich, was die erwartete Antwort angeht, weil der umgekehrte Fall einen Verstoß gegen den Kollektivvertrag bedeuten würde.

Aktionen der Personalvertretung Schiffange:

CFL CARGO.

Auf Anfrage der Personalvertretung hin hat die Personalabteilung die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Ausbildung zum Vorarbeiter von CFL CARGO und der Ausbildung zum Industriemeister bei ArcelorMittal bestätigt. Außerdem haben wir über die Zentraldelegation einen Forderungskatalog für die Angestellten von CFL CARGO vorgelegt.

STFS.

Die Geschäftsführung hat uns einen Umstrukturierungsplan vorgelegt. Vor

Eröffnung jeglicher Diskussion wünschen wir, dass alle Streitigkeiten, die im Gange sind, beigelegt werden. Einige Organigramme, die man uns präsentiert hat, berücksichtigten weder die früheren Verhandlungen noch die Beförderungen. Nach vergeblichen Versuchen der Personalvertretung musste der Gewerkschaftssekretär einschreiten, um die Einhaltung der Vereinbarungen in diesen Organisationsschemata zu erreichen. Wir warten noch immer auf die Liste der Beförderungen, um an dem betreffenden Fall zu arbeiten.

STAHLWERK.

Nach dem Renteneintritt eines Mitarbeiters wartete die Personalvertretung auf die Ernennung eines Nachfolgers. Wir mussten mehrfach darauf dringen, dass jemand benannt und befördert wird. Im Anschluss an die mündliche Zusage vonseiten der Geschäftsführung werden wir die Entwicklung weiter verfolgen und die rückwirkende Einhaltung überprüfen.

Die Geschäftsführung wollte die Arbeitszeiten der Vormittagsschicht von 06:00-14:00 Uhr auf 08:00-16:00 Uhr verschieben, aber die von der Belegschaft unterstützte Personalvertretung hat sich dem widersetzt und sich durchgesetzt.

TLM.

In Bezug auf das krisenbedingte Herunterfahren der Betriebstätigkeiten wurde beschlossen, das Walzen mit 2 Teams und in 3 Schichten vorzunehmen. Wir haben darauf gedrängt, dass die Streitigkeiten beigelegt werden, bevor irgendeine Veränderung vorgenommen wird.

SONSTIGES.

- Die Geschäftsführung wollte am 21. Januar zu einem Sensibilisierungsgespräch bezüglich des Krankenstandes laden. Die Einladungsschreiben wurden den betroffenen Mitarbeitern am Vortag persönlich ausgehändigt, was die Personalvertretung nicht hinnehmen konnte, da so keinerlei Zeit zur Vorbereitung einer Verteidigung für die Mitarbeiter blieb. Eine gemeinsame Linie sollte im Rahmen der DMI vorgeschlagen und endgültig beschlossen werden.

- Der Vorsitzende der Personalvertretung hat die beiden Mitarbeiter von Schiffflange unterstützt und vor Gericht begleitet, wo das Urteil über den Unfall im Stahlwerk vom Oktober 2008 gesprochen wurde.

- Da 2 Posten für Sicherheitsbeauftragte unbesetzt waren, wurden Wahlen veranstaltet. Gewählt wurden Michael Van den Abbeel für das Stahlwerk und Hedin Xavier im TLM.

Aktionen der Personalvertretung Belval:

In Belval wurden wir mit einem neuen Problem konfrontiert. Die Mitarbeiter, die eine unterdurchschnittliche Bewertung erhalten hatten, wurden zu Abmahnungsgesprächen geladen. Wir haben mehrfach bei der Personalabteilung des Standorts und beim Geschäftsführer interveniert und in einem Briefwechsel mit der Geschäftsführung Stellung bezogen.

Diese verschiedenen Interventionen, die durch zahlreiche Gespräche (knapp dreißig im Februar) unterbrochen wurden, zeigten Wirkung, denn es konnte eine Einigung erzielt werden, so dass den Beschäftigten in Zukunft die Einladung zu Abmahnungsgesprächen aus diesem Grund erspart bleibt.

In den einzelnen Abteilungen haben wir Versammlungen mit den Mitarbeitern abgehalten, um die verschiedenen Beschwerden zu sammeln und die aufgetretenen Probleme festzustellen. Wir tun unser Möglichstes, um schnelle Lösungen für die Unregelmäßigkeiten zu finden und den Bedürfnissen der betroffenen Kollegen gerecht zu werden.

Wir haben uns auch mit der Personalabteilung und der Geschäftsführung auseinandergesetzt, nachdem wir festgestellt hatten, dass diese sich das Recht herausnahmen, immer mehr Entlassungen auszusprechen, ohne dass vorher eine Abmahnung ergangen war. Unserer Ansicht nach ist es die Pflicht der Personalabteilung, alternative Lösungen zu finden, und Entlassungen dürfen erst an allerletzter Stelle stehen.

Aktionen der Personalvertretung Rodange:

Seit 18 Monaten spüren wir die Auswirkungen der Krise mit voller Härte, insbesondere in der Stahlstraße A am Standort Rodange. An unserem Standort wurden bereits mehrere Maßnahmen getroffen, um diese Situation zu mildern: Urlaub, Schulungen, die Nutzung der Wiedereingliederungsgruppe CDR und der Verleih von Arbeitskräften. Die geplanten zusätzlichen Umstrukturierungsmaßnahmen in Straße A sind leider eine direkte Folge dieser Krise. Die Verminderung der Stellen von 19 auf 15 betrifft eine gewisse Anzahl von Personen und zieht die Streichung von Arbeitsplätzen nach sich.

Die Geschäftsleitung hat uns ebenfalls einen Streichungsplan für den Sektor Endmontage vorgeschlagen. Die Personalvertretung weiß, dass dieser Arbeitsbereich Schwankungen unterliegt und schnell wieder an Fahrt gewinnen kann, daher will sie diese Umstrukturierung nicht hinnehmen, durch die wichtige Berufserfahrung und umfassende Fachkenntnisse verloren gingen, die sich unsere Mitarbeiter während der letzten Jahre angeeignet haben.

Ferner steht der Fusionsplan für die zwei Wartungsabteilungen der beiden Anlagen erneut auf der Tagesordnung, und zwar trotz der wenig überzeugenden Erfahrungen der letzten Jahre. Die Personalvertretung befürchtet, dass dies zu weiterem Stress und mehr Unfällen bei den Mitarbeitern führt.

Die Personalvertretung fordert die Einhaltung der Vereinbarungen Lux 2011 und kann nicht akzeptieren, dass alle bisherigen Anstrengungen unserer Mitarbeiter vergebens gewesen sein sollen!

The activities of your delegations

Our delegates from various locations work together on certain projects and initiatives:

CFL CARGO initiative with a demonstration at Esch-sur-Alzette on 21 April, initiative for solidarity with the delegation president for Cactus stores, demonstration in Brussels on 22 April, demonstration in Metz about the problem with differences in social security benefits for cross-border workers, various DMU and DMI meetings, follow-up meetings regarding CDR employees, handling of the file on duty nurses, various union meetings, participation in H&S days 2010 on 27 and 28 May, handling of individual files, help and support to employees, providing information, among other activities.

Here is a brief look at other activities specific to each site:

Dommeldange delegation initiatives:

In a meeting with Ms Evie Roos and the site management, the delegation requested the hiring of personnel qualified for machining.

It is very difficult to find qualified personnel for internal work. Two thirds of the applications received are not suitable for the job description. The management informed us that advertisements will appear in the Luxembourg, French, Belgian and German press to find the required candidates.

The site had to deal with a very serious accident on a lathe on 10 March 2010.

Differdange delegation initiatives:

Information meeting with the personnel from the ATC and Finishing workshops section.

Information meeting with the personnel from the EMF workshop.

Meetings with the supervisors of the 4 installation preparation teams following numerous problems in this section.

Examination of the satisfaction questionnaire.

Administration delegation initiatives:

We have ever more overworked or stressed colleagues, and this phenomenon extends to young employees of the company who are not in management positions. We have met with doctor Marc Jacoby, our occupational doctor, to bring his attention to this issue. In cooperation with him, we hope to find the best solutions for creating a more conducive working atmosphere. Doctor Jacoby informed us that he needs concrete examples in order to move forward on this issue. So don't keep these problems to yourself, and make an appointment to see doctor Jacoby. Your delegates are also there to help you and, with your go-ahead, can take up your issues with the H&S department.

On numerous occasions, we have requested payment of the wage supplement owed to colleagues assigned to the CDR and on staff transferred to companies outside ArcelorMittal since 1 January 2009. We have good reason to expect a positive response, as failure to respect these conditions would contravene the collective labour agreement.

Schifflange delegation initiatives:

CFL CARGO.

Following the delegation's request, HR departments have confirmed that they recognise the equivalence between CFL CARGO team-supervisor training and ArcelorMittal project-coordinator training. Through the central delegation, we have also presented a catalogue of claims on behalf of CFL CARGO employees.

STFS.

The management has submitted a restructuring dossier. Before any discussions get underway, we would like all current disputes to be resolved. Some of the organisation charts submitted neither took into account the previous negotiations, nor the progress made. Following requests made in vain by the delegation, our union secre-

tary was forced to intervene to ensure that the organisation charts respect the agreements. We are still awaiting an account of the progress made to enable us to work on the dossier in question.

STEELWORKS.

Following the retirement of an employee, the delegation awaited the appointment of his successor. We had to ask several times for a person to be appointed and to enter into service. Following the verbal agreement obtained from the management, we will keep a close eye on the development of the situation and check that the retroactivity is respected.

The management wanted to change the hours of the morning shift from 06.00–14.00 to 08.00–16.00, but the delegation, supported by the personnel, successfully opposed this change.

TLM.

Following a reduction in activity due to the crisis, it was decided that lamination will be performed by 2 teams over 3 shifts. We have demanded that all disputes be settled before any changes are made.

MISCELLANEOUS.

- The management intended to issue on 21 January notifications to attend an interview to discuss absenteeism. The delegation found it unacceptable that the notifications were only handed to the employees concerned the day before, as it did not allow time to prepare a defence for the employees. A shared approach should be submitted and finalised by the DMI.

- The president of the delegation supported and accompanied the 2 Schifflange employees to the court where the case relating to the steelworks accident of October 2008 was being heard.

- as 2 health and safety delegate positions were vacant, elections were organised and the following were elected: Mr Van den Abbeel Michael for the steelworks and Mr Hedin Xavier at the TLM.

Belval delegation initiatives:

We have been faced with a new problem at Belval. Employees who received a less-than-average rating were summoned to an interview to receive warnings. We repeatedly approached the HR departments of the site and the Managing Director and reached a standpoint after an exchange of mail with the management.

These interventions, interspersed with many discussions (around thirty in February) were not without result, since it was finally agreed that employees would not be summoned to receive warnings on these grounds.

In the various departments we have organised meetings with employees in order to make a list of the various complaints and identify the problems encountered. We are doing all in our power to find rapid solutions to the problems and respond to the needs of the colleagues in question.

We also approached the HR departments and the management after finding out that they were increasingly summoning employees directly to receive notices of redundancy without firstly having issued them with warning notices. We feel that it is the duty of HR departments to find alternative solutions to redundancy, which should only be the last resort.

Rodange delegation initiatives:

For 18 months now, we have been feeling the full force of the economic crisis, and production line A at the Rodange site has been particularly affected. At our site, several measures have already been taken

to alleviate this situation: taking holidays, undergoing training, using the CDR and having recourse to staff transfers. The further restructuring planned on production line A is unfortunately a direct consequence of the crisis. Reducing the number of positions from 19 to 15 will affect a number of persons and lead to job losses.

The management has also proposed a reduction plan in the finishing sector. The delegation knows that this activity fluctuates and may quickly pick up again, and so cannot accept this restructuring which would mean the loss of considerable professional experience and numerous skills acquired over the course of the last few years by our personnel.

What is more, the plan to merge the maintenance departments of the 2 production lines is again on the table, despite the inconclusive experiences of the past few years. The delegation fears this will lead to further stress and an increase in the number of accidents among our personnel.

The delegation demands that the Lux 2011 agreements be respected and refuses to accept that all the efforts of our personnel up to this point were for nothing!



Actions de solidarité

Défendons les droits des délégués

Les délégués OGBL sidérurgie ont, durant le mois de mars, à plusieurs reprises participé à des actions de solidarité en faveur de notre collègue et ami Patrick Ourth, président de la délégation du groupe Cactus S.A.

Employé depuis 23 ans dans la société, il est élu délégué du personnel en 1993. Il occupe le poste de président de la délégation de Cactus S.A. depuis 2003.

Depuis plusieurs mois, Patrick et toute sa délégation faisant face à des entraves de la part de la hiérarchie, ont décidé de dénoncer cette situation intolérable. Un courrier de mécontentement est ainsi adressé au siège social de l'entreprise.

La réponse de la direction des magasins tombe comme un couperet: Procédure de licenciement pour faute grave contre Patrick Ourth, et avertissement ultime pour la vice-présidente et la secrétaire de la délégation des salariés.

Pour les syndicats professionnels et les régionales de l'OGBL, la réponse patronale est inacceptable. L'OGBL exprime son entière solidarité avec les délégués du personnel de Cactus S.A. et ceci jusqu'à la réintégration de Patrick dans l'entreprise et le retrait des avertissements.

Des tensions sociales dans l'entreprise sont à prévoir si le licenciement de Patrick se concrétise. Le tribunal a tranché en faveur de Patrick Ourth mais la direction de Cactus a fait appel.

D'autres entreprises pourraient reproduire cette situation et dans un avenir très proche, mettre en péril la paix sociale en tentant de réduire l'influence des délégués.

Une fois de plus la solidarité de tous les salariés sera l'unique moyen de contrer la volonté de certains patrons de vouloir anéantir le modèle social luxembourgeois.

Pour un vrai dialogue social

CFL CARGO a été créée en 2006 par un joint venture entre les sociétés CFL, Société National des Chemins de Fer Luxembourgeois, et le groupe sidérurgique ArcelorMittal Luxembourg donnant naissance à la société CFL CARGO afin de jouer un rôle important dans le secteur libéralisé du fret ferroviaire en Europe.

Actuellement 3 statuts professionnels se côtoient:

- Les agents embauchés sous contrat de travail CFL CARGO,
- Les agents en prêt de main d'oeuvre sous contrat de travail ArcelorMittal Luxembourg,
- Les agents en prêt de main d'oeuvre sous contrat de travail CFL.

Fin 2008, lorsque la crise survient, la société CFL CARGO n'est pas épargnée et le transport ferroviaire enregistre une importante baisse d'activité.

Pour faire face à cette très mauvaise situation économique, CFL CARGO procède à une réduction de ses effectifs sans licenciements. Les agents sous contrat CFL sont renvoyés auprès de leur société mère.

Par la suite une tension sociale se fait sentir chez CFL CARGO car 3 conventions collectives différentes régissent la société, le dialogue social est inexistant et les conditions de travail se dégradent de jour en jour.

Pour exprimer le ras le bol des salariés, un piquet de protestation est organisé avec l'appui de l'OGBL devant le siège social de CFL CARGO à Esch Gare le 12 mars 2010 afin de dénoncer publiquement les conditions de travail au sein de cette jeune société.

A ce jour, des rencontres sont prévues entre les partenaires sociaux et la direction CFL CARGO pour trouver des solutions aux différents problèmes, apaiser la tension qui règne et retrouver un climat de travail plus serein.

Les représentants de notre syndicat feront face avec détermination à une direction peu soucieuse du bien-être de ses salariés.



Solidaritätsbekundungen

Die Rechte der Personalvertreter verteidigen

Die OGBL-Delegierten der Hüttenindustrie haben sich im März wiederholt Solidaritätsbekundungen für unseren Kollegen und Freund Patrick Ourth, den Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretung von Cactus S.A., angeschlossen.

Patrick ist seit 23 Jahren für das Unternehmen tätig und seit 1993 Mitglied der Arbeitnehmervertretung. Seit 2003 hat er den Vorsitz der Arbeitnehmervertretung von Cactus S.A. inne.

Da Patrick und den restlichen Mitgliedern der Personalvertretung seit einigen Monaten von der Unternehmensleitung Steine in den Weg gelegt wurden, beschlossen sie, diese untragbare Situation anzuprangern. Also wurde ein Beschwerdeschreiben an den Geschäftssitz des Unternehmens gesendet.

Die Antwort der Unternehmensleitung kam wie ein Blitz aus heiterem Himmel: Kündigung von Patrick Ourth aufgrund schwerwiegendem Fehlverhaltens und letzte Abmahnung der Vize-Vorsitzenden und der Sekretärin der Arbeitnehmervertretung.

Für die Syndikate und die Regionalverbände des OGBL ist die Reaktion der Geschäftsführung inakzeptabel. Der OGBL erklärt seine uneingeschränkte Solidarität mit den Mitgliedern der Personalvertretung von Cactus S.A., und zwar bis zur Wiedereingliederung von Patrick in das Unternehmen und der Aufhebung der Abmahnungen.

Soziale Spannungen innerhalb des Unternehmens sind vorprogrammiert, wenn Patrick tatsächlich entlassen wird. Das Gericht hat zugunsten von Patrick Ourth entschieden, die Geschäftsführung hat jedoch Berufung eingelegt.

Andere Unternehmen könnten diese Vorgehensweise übernehmen und in nicht allzu entfernter Zukunft den sozialen Frieden gefährden, indem sie versuchen den Einfluss der Arbeitnehmervertretung zu beschneiden.

Einmal mehr ist die Solidarität aller Arbeitnehmer das einzige Mittel, um sich gegen die beabsichtigte Zerstörung des luxemburgischen Sozialmodells durch gewisse Arbeitgeber zur Wehr zu setzen.

Für eine wirklichen Sozialdialog

Die CFL CARGO ist 2006 als Jointventure zwischen der CFL, Société National des Chemins de Fer Luxembourgeois, und dem Stahlkonzern ArcelorMittal Luxemburg entstanden. Die so gegründete Gesellschaft sollte eine wichtige Rolle im liberalisierten Eisenbahnfrachtsektor Europas spielen.

Zurzeit bestehen drei Mitarbeitergruppen nebeneinander:

- Mitarbeiter unter Vertrag bei der CFL CARGO,
- Leiharbeiter unter Vertrag bei ArcelorMittal Luxembourg,
- Leiharbeiter unter Vertrag bei der CFL.



Ende 2008, als die Krise ausbrach, wurde die CFL CARGO nicht verschont und der Eisenbahnverkehr verzeichnete einen dramatischen Geschäftseinbruch.

Um dieser schlechten wirtschaftlichen Lage zu begegnen, ging die CFL CARGO zur Verminderung der Beschäftigtenzahl ohne Kündigungen über. Die Mitarbeiter mit CFL-Vertrag wurden in ihre Muttergesellschaft zurückversetzt.

Infolgedessen wurden bei der CFL CARGO soziale Spannungen spürbar, denn es galten drei verschiedene Kollektivverträge, der soziale Dialog bestand praktisch nicht und die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich von Tag zu Tag.

Um den Unmut der Arbeitnehmer zum Ausdruck zu bringen, wurde am 12. März 2010 mit Unterstützung des OGBL vor dem Sitz der CFL CARGO am Bahnhof in Esch ein Protestposten organisiert, um die Arbeitsbedingungen in dieser jungen Gesellschaft öffentlich anzuprangern.

An diesem Tag waren Treffen zwischen den Sozialpartnern und der Geschäftsleitung der CFL CARGO angesetzt, um Lösungen für die einzelnen Probleme zu erarbeiten, die angespannte Atmosphäre zu entschärfen und zu einem verträglichen Arbeitsklima zurückzukehren.

Entschlossen stellen sich die Vertreter unseres Syndikats einer Geschäftsführung entgegen, die wenig auf das Wohlergehen ihrer Angestellten bedacht ist.



Solidarity actions

Let's defend the delegations' rights

The OGBL delegates in the iron and steel sector took part in several solidarity actions in March, in support of our colleague and friend, Patrick Ourth, Chairman of the Cactus S.A. Group delegation.

Patrick has worked for the company for 23 years and was elected staff delegate in 1993. He has been Chairman of the Cactus S.A. delegation since 2003.

Patrick and his delegation had been facing obstruction on the part of the hierarchy for several months, and decided to make this intolerable situation known. A letter of grievance was therefore sent to the company's head office.

The response from the management body came as a bolt from the blue: a dismissal procedure for serious misconduct was brought against Patrick Ourth, and the Vice-Chairman and the Secretary of the staff delegation received final warnings.

For the OGBL professional and regional trade unions, the employer's response is unacceptable. The OGBL wishes to express its total solidarity with the staff delegates of Cactus S.A., and will continue to support them until Patrick is reintegrated into the company and the warnings have been withdrawn.

Social tension in the company is to be foreseen should Patrick's dismissal become final. The court took a decision in favour of Patrick Ourth, but the management body of Cactus appealed.

Other companies could take the same action and, in the near future, upset social harmony in an attempt to reduce the influence of delegates.

Once again, the solidarity of all employees will be the only way to counteract the attempts of certain employers to destroy the Luxembourg social model.



OGBL defends your interests

- by negotiating more than 240 collective bargaining agreements
- as an accepted negotiating partner of politics and economy
- in the institutions of the social insurance (health-, pension-, accident and invalidity-insurance, child allowance, ...) as well as in the Employees' Chamber

... offers protection and special benefits by

- free legal protection in social law issues
- free legal protection in labour law and tenant's rights issues after a membership of 12 months
- indemnity in case of strike and lockout
- free advice in tax matters and draw up your tax declaration
- free affiliation to the OGBL funeral expenses fund
- an allowance of 620 euro (maximum) to surviving dependents
- the possibility to become a member of the Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste
- favourable conditions for your membership to Luxembourg Air Rescue (L) and Spirit of St Luc (B),
- the allocation of a grant to parents of university students
- free leisure-accident insurance and favourable conditions with the Assurances P&V Group
- preferential conditions for a range of products and services from Dexia/Banque Internationale in Luxembourg
- favourable conditions with Wuestenrot for your home-ownership savings plan
- free membership with Patienteverriedung (association for the defence of patients' interest)

... informs you through

- free delivery of its monthly journal OGBL-Aktuell and other papers
- its several websites www.ogbl.lu, www.ogbl.fr, www.ogbl.be, www.ogbl.de ...
- free further training (labour and social law as well as trade union matters)



Interview avec le secrétaire général de l'OGBL

Un non clair et net à toute dégradation des conditions salariales et sociales des travailleurs



StollInfo: Depuis janvier 2009, tu as été désigné comme nouveau secrétaire général par le comité national de l'OGBL. Quels sont tes principaux champs d'activités?

André Roeltgen: À part mes fonctions internes à l'OGBL je suis en charge de la politique de l'OGBL des négociations collectives, de la politique en matière de dialogue social dans les entreprises et au niveau sectoriel et de la politique de l'emploi du droit du travail et de la politique de l'emploi. En outre, je représente l'OGBL en tant que porte-parole auprès du Conseil économique et social (CES) qui comme son nom l'indique conseille le gouvernement dans les matières et questions économiques et sociales.

SI: Quelle est la position de l'OGBL face à la direction politique prise par le gouvernement dans le cadre de la tripartite?

AR: L'OGBL rejette toute orientation non seulement du gouvernement, mais également des organisations patronales visant à dégrader les conditions salariales et sociales des travailleurs.

On doit arrêter avec les politiques néolibérales et de dérégulation qui sont la cause profonde de la crise actuelle. Les mesures proposées par le gouvernement au sein de la tripartite vont dans le mauvais sens. Elles mènent à une redistribution encore plus inéquitable des richesses créées. Un seul exemple: l'attaque inadmissible contre l'indexation des salaires de la n'a pas seulement provoqué l'échec des négociations tripartites, mais elle remet profondément en question la survie du modèle social luxembourgeois. L'OGBL est prêt à défendre avec tous les moyens qui lui sont possibles les différents acquis sociaux de tous les salariés. Il va sans dire que le soutien actif des salariés sera primordial dans ce conflit de première importance.

SI: Y-a-t-il eu des avancées en matière de légifération sur les moyens en faveur du dialogue social aujourd'hui? Sur les réformes des délégations du personnel, des comités mixtes et dans la représentation syndicale au sein des conseils d'entreprise?

AR: La législation actuelle date des années 70 et elle n'est plus adaptée au monde économique et social actuel. Confrontés aux changements rapides au niveau des structures d'entreprises, des processus de production et de prestation de services, des qualifications professionnelles et des conditions de vie et de travail en général, nous avons besoin de toute urgence d'une nouvelle législation qui améliore et qui étend les droits et les moyens des représentants élus du personnel et de leurs syndicats. Les employeurs essaient de s'opposer à une législation améliorée. Ils veulent même la faire rétrograder. L'OGBL attend du gouvernement qu'il engage comme il l'a prévu dans son programme politique le processus législatif et qu'il renforce les droits et les moyens du dialogue social au niveau des entreprises.

SI: Le comité de rédaction te remercie.

Interview mit dem Generalsekretär des OGBL

Ein klares Nein zu Verschlechterungen der Lohnsituation und sozialen Bedingungen der Arbeitnehmer



StollInfo: Seit Januar 2009 bist Du auf Beschluss des Nationalvorstandes des OGBL neuer Generalsekretär. Wo liegen die Schwerpunkte Deiner Tätigkeit?

André Roeltgen: Zusätzlich zu meinen Funktionen innerhalb des OGBL bin ich für die Politik des OGBL im Bereich der Tarifverhandlungen, für die Strategie des sozialen Dialogs in den Betrieben und auf Branchenebene und die Durchsetzung des Arbeitsrechts und die Beschäftigungspolitik zuständig. Außerdem bin ich Vertreter des OGBL beim Wirtschafts- und Sozialrat (CES), der, wie der Name schon sagt, die Regierung in Wirtschaftsfragen und sozialen Belangen berät.

SI: Welche Haltung nimmt der OGBL gegenüber dem von der Regierung im Rahmen der Tripartite eingeschlagenen Kurs ein?

AR: Der OGBL lehnt sowohl den Kurs der Regierung, als auch der Arbeitgeberverbände ab, der lediglich darauf abzielt, die Lohnsituation und sozialen Bedingungen der Arbeitnehmer zu

verschlechtern. Es muss Schluss sein mit der neoliberalen Politik und der Deregulierung, die zusammen die eigentliche Ursache für die derzeitige Krise sind. Die im Rahmen der Tripartite vorgeschlagenen Maßnahmen der Regierung gehen in die falsche Richtung. Sie führen nur zu einer noch ungerechteren Umverteilung der Wertschöpfung. Nur ein Beispiel: Der unzulässige Angriff auf die automatische Indexierung der Löhne und Gehälter von dieser Seite ist nicht nur der Grund für das Scheitern der Verhandlungen der Tripartite, er ist auch gleichbedeutend mit der Infragestellung des Luxemburger Sozialmodells. Der OGBL ist bereit, die sozialen Errungenschaften aller Arbeitnehmer mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zu verteidigen. Es versteht sich von selbst, dass die aktive Unterstützung der Arbeitnehmer in diesem existenziellen Konflikt von größter Bedeutung ist.

SI: Hat es bereits Fortschritte im Bereich der Gesetzgebung über die Instrumente für den heutigen sozialen Dialog gegeben? Und im Bereich der Reform der Personalvertretung, der gemischten Betriebsräte und der Gewerkschaftsvertretung innerhalb der Betriebsräte?

AR: Die geltende Gesetzgebung datiert aus den 70er Jahren und ist angesichts der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Realität nicht mehr zeitgemäß. Aufgrund des rapiden Wandels im Bereich der Betriebsstrukturen, der Produktionsverfahren und Dienstleistungsprozesse, der Berufsqualifikationen und der Lebens- bzw. Arbeitsbedingungen im Allgemeinen brauchen wir dringend eine neue Gesetzgebung, die die Rechte und Instrumente der gewählten Personalvertreter und ihrer Gewerkschaften verbessert und erweitert. Die Arbeitgeber versuchen, eine verbesserte Gesetzgebung zu verhindern. Sie wollen sogar den Rückschritt. Der OGBL erwartet von der Regierung, dass sie, wie sie es in ihrem politischen Programm angekündigt hat, den Gesetzgebungsprozess einleitet und die Rechte und Instrumente des sozialen Dialogs auf Betriebsebene stärkt.

SI: Der Redaktionsausschuss dankt Dir für dieses Gespräch.

Interview with the Secretary General of the OGBL

A clear no to deterioration of workers' social and pay conditions



StolInfo: Since January 2009, you have been the new Secretary General of the OGBL national committee. What are your main areas of activity?

André Roeltgen: Apart for my internal role at the OGBL, I supervise the OGBL's collective bargaining policy, its policy relating to social dialogue in companies and at sectoral level, employment and labour rights policy and employment policy. I also represent the OGBL as spokesperson at the Conseil économique et social - CES (Social and Economic Council), which, as indicated by its name, advises the government about economic and social issues.

SI: What is the OGBL's position regarding the political orientation taken by the government in the context of the tripartite?

AR: The OGBL rejects any moves, whether these are made by the government or by employers' organisations, which aim to worsen social and pay conditions. The neoliberal and deregulatory poli-

cies which are the fundamental cause of the current crisis must be stopped. The measures proposed by the government within the tripartite are misguided. They will lead to an even more inequitable distribution of the wealth created. To give one example: the unacceptable attack against wage indexation has not only caused the breakdown of the tripartite negotiations, but also seriously undermines the survival of the Luxembourg social model. The OGBL is prepared to defend employees' social benefits with all the means at its disposal. Actively supporting employees will of course be a primary concern in this crucial conflict.

SI: Have there been any legislative developments concerning the means to assist social dialogue today? Concerning reforms to staff delegations, joint committees and union representation within company management boards?

AR: Current legislation dates from the 1970s and is no longer adapted to the current economic and social situation. Confronted with rapid changes to company structures, production processes and service provision, to professional qualifications and working and living conditions in general, we urgently need new legislation which improves and extends the rights and means at the disposal of employees' elected representatives and their unions. Not only are employers attempting to oppose improved legislation, they are even trying to erode that which is already in place. The OGBL is hoping that the government will push ahead with the legislative process as planned in its political programme, and that it strengthens the rights to and means for social-dialogue within companies.

SI: Many thanks on behalf of the editorial committee.

ARCELOR MITTAL BETTEMBOURG

Les défis nous attendent

Je suis heureuse de vous présenter l'équipe qui durant son mandat va œuvrer dans l'intérêt de tous les salariés. Une nouvelle équipe avec des idées nouvelles.

A l'avenir notre principale mission est de garantir le bien-être au travail et de défendre nos acquis.

Au nom de tous les délégués, je tiens à vous remercier pour la confiance que vous nous avez apportée.

Romaine Peters

Tél. délégation: 51 50 21 227 et 51 50 21 276

Es gibt viel zu tun

Ich freue mich, Ihnen das Team vorzustellen zu dürfen, das während der Dauer seines Mandats im Interesse aller Mitarbeiter agieren wird. Ein neues Team mit neuen Ideen.

Unsere Hauptaufgabe wird künftig darin bestehen, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu gewährleisten und unsere Errungenschaften zu verteidigen.

Im Namen aller Personalvertreter möchten ich Ihnen für das Vertrauen danken, das Sie uns entgegengebracht haben.

Romaine Peters

Telefon-Nr. der Personalvertretung: 51 50 21 227 und 51 50 21 276



Peters Romaine
déléguée à l'égalité
Gleichstellungsdelegierte



Winandy Patrick
délégué effectif
Effektiver Personalvertreter



Drobisz Jean-Marie
délégué suppléant
Ersatzdelegierter



Tarsi Sandro
délégué suppléant
Ersatzdelegierter

Catalogue de revendications pour ArcelorMittal Bettembourg

1. Durée de la nouvelle convention: 2 ans (du 01/01/2010 au 31/12/2011)
2. Extension des critères pour la remise des montres en or pour 20 ans d'ancienneté au personnel ex-ouvrier avec le calendrier suivant:
 - 01/12/2010 - 33 ans d'ancienneté
 - 01/12/2011 - 29 ans d'ancienneté
 - 01/12/2012 - 27 ans d'ancienneté
 - 01/12/2013 - 25 ans d'ancienneté
 - 01/12/2014 - 20 ans d'ancienneté
3. Année 2010
 - a) Définition d'une nouvelle formule de calcul de la prime de participation
 - b) Blocage provisoire de la prime de production au niveau de celle de décembre 2009
 - c) Prime de remplacement de chef d'équipe uniforme et mensuelle pour les remplaçants
4. Année 2011
 - Augmentation linéaire des salaires de base de 1,5% au 1er janvier 2011
5. Mise en place d'un groupe de travail pour création d'une convention unique pour tout le personnel

Forderungskatalog für ArcelorMittal Bettembourg

1. Laufzeit des neuen Vertrags: 2 Jahre (von 01.01.2010 bis 31.12.2011)
2. Erweiterung der Kriterien für den Erhalt einer goldenen Armbanduhr bei Erreichen der 20-jährigen Betriebszugehörigkeit von vormalig als Arbeiter bezeichneten Arbeitnehmern in Anwendung des folgenden Zeitplans:
 - 01.12.2010 - 33 Jahre Unternehmenszugehörigkeit
 - 01.12.2011 - 29 Jahre Unternehmenszugehörigkeit
 - 01.12.2012 - 27 Jahre Unternehmenszugehörigkeit
 - 01.12.2013 - 25 Jahre Unternehmenszugehörigkeit
 - 01.12.2014 - 20 Jahre Unternehmenszugehörigkeit
3. 2010
 - a) Festlegung einer neuen Berechnungsformel für die Gewinnbeteiligung
 - b) Vorläufiges Einfrieren der Produktionsprämie auf dem Stand von Dezember 2009
 - c) Einheitliche und monatlich zahlbare Vertretungszulage für die Vertreter der Schichtführer
4. 2011
 - Lineare Erhöhung der Grundgehälter um 1,5 % am 1. Januar 2011
5. Einrichtung einer Arbeitsgruppe zwecks Aufsetzung eines einheitlichen Vertrages für die gesamte Belegschaft

ARCELOR MITTAL BETTEMBOURG

ArcelorMittal Bettembourg se recentre sur le fil de découpe

Depuis une dizaine d'années déjà, le «fil à scier» a conquis l'usine de Bettembourg. Ce fil de découpe, ou saw wire en anglais, est le fil qui sert pour le sciage des plaques de silicium utilisés dans les panneaux photovoltaïques. Ce marché est en pleine croissance, mais en pleine évolution aussi. Pour gagner la course au développement rapide, l'usine de Bettembourg peut compter sur les compétences de ses équipes, autant que sur l'efficacité de ses 150 machines. Ce qui est proposé aujourd'hui au client, ce sont des bobines de longueurs entre 300 et 1 100 km, pesant entre 40 et 100 kg, d'un fil ultra résistant, sans défaut, sans soudure et d'un diamètre entre 100 et 140 microns. L'usine investit dans le développement de nouvelles générations de fils hautement résistants et très fins en collaboration avec le centre de recherche d'ArcelorMittal à Gandrange (France). L'objectif de Wire Solutions est une production annuelle de plus de 4 000 tonnes, pour reconquérir profit et parts de marchés en Europe, Asie et USA.

Mais le 22 janvier, à Bettembourg, l'accent était à la nostalgie, quand est sortie la dernière bobine de fil pour armatures pneumatiques (ou Tire Cord en anglais), ce produit qui y était fabriqué depuis 1972.

Pour rappel, en 2008, Bettembourg avait prévu de se recentrer sur son pôle d'excellence en fil de découpe, ce qui nécessitait de piloter simultanément une restructuration avec une réduction de 90 emplois et la réussite d'un nouveau challenge consacré au saw wire. Dès ce moment, tous les acteurs sociaux - réseaux de ressources humaines du Groupe, syndicats, direction de Wire Solutions et de l'usine de Bettembourg - ont œuvré activement pour trouver des solutions emploi et veiller au respect et au

développement des personnes. Il était nécessaire de prendre en compte toutes les situations et notamment d'accompagner tous ceux qui allaient intégrer de nouveaux postes et acquérir de nouvelles compétences, que ce soit dans l'usine de Bettembourg ou bien sûr dans le cadre des détachements et mobilités dans le pays, selon l'accord Lux 2011. L'accord a permis et permet encore aussi des départs en préretraite. On peut parler de succès collectif en effet, car le passage s'est fait en douceur, grâce à l'engagement très professionnel des équipes dans l'usine de Bettembourg, dans tous les sites d'accueil et avec tous les supports RH, encadrement et syndicats.

Le 22 janvier, c'est pour le client Bridgestone à Béthune, en France, que la dernière bobine a quitté l'usine. Et la dernière bobine pour Goodyear avait été produite quelques semaines plus tôt.



ARCELOR MITTAL BETTEMBOURG

ArcelorMittal Bettembourg legt den Schwerpunkt wieder auf den Schneidedraht

Über Jahrzehnte hinweg war der „Sägedraht“ das wichtigste Produkt im Werk in Bettembourg. Dieser Sägedraht oder auf Englisch saw wire ist ein Draht, der dazu dient, Silicium-Platten zu zersägen, die für Solarzellen benötigt werden. Dieser Markt befindet sich voll auf Wachstumskurs, aber auch in grundlegendem Wandel. Um den Wettlauf in dieser schnellen Entwicklung zu gewinnen, kann das Werk in Bettembourg auf seine kompetenten Mitarbeiter und die Leistungsfähigkeit von 150 Maschinen zählen. Dem Kunden werden heute Spulen angeboten mit einer Drahtlänge von 300 bis 1.100 km und einem Gewicht zwischen 40 und 100 kg, wobei der hochresistente und fehlerfreie Draht ohne Schweißnaht und mit einem Durchmesser von 100 bis 140 µm gefertigt wird. Das Werk investiert in die Entwicklung neuer Generationen von Drähten, die hochresistent und äußerst dünn sind. Dabei arbeitet es mit dem Forschungszentrum von ArcelorMittal in Gandrange (Frankreich) zusammen. Ziel von Wire Solutions ist es, eine jährliche Produktion von mehr als 4.000 t zu erzielen, um wieder profitabel zu arbeiten und Marktanteile in Europa, Asien und den USA zurückzuerobern.

Am 22. Januar jedoch wurde in Bettembourg wehmütig auf die Vergangenheit zurückgeblickt, als die letzte Drahtspule für Stahlcorde (oder auf Englisch tire cord) das Werk verließ, des Produktes, das hier seit 1972 hergestellt worden war.

Zur Erinnerung: 2008 hatte sich das Werk Bettembourg wieder auf seine Spitzenfertigung für Schneidedraht konzentrieren wollen, wodurch mit der notwendigen Umstrukturierung, die einen Verlust von 90 Arbeitsplätzen mit sich brachte, gleichzeitig auch die neue Herausforderung im Bereich des saw wire erfolgreich gemeistert werden musste. Von diesem Zeitpunkt ab haben alle Sozialpartner – die Personalabteilungen der Gruppe, die Gewerkschaften, die Direktion von Wire Solutions und des Werks Bettembourg – aktiv daran gearbeitet, Lösungen für die Beschäftigten zu finden und die respektvolle Behandlung und die Entwicklung der Menschen nicht aus den Augen zu verlieren. Es mussten alle Situationen berücksichtigt und insbesondere diejenigen begleitet werden, die einen neuen Arbeitsplatz besetzen und neue Kenntnisse erwerben mussten, ob im Werk Bettembourg oder im Rahmen der Entsendung und Mobilität im Land gemäß dem Abkommen Lux 2011. Das Abkommen ermöglichte und ermöglicht außerdem den Vorrückstand. Man kann insgesamt von einem Erfolg sprechen, denn der Übergang ging dank der sehr professionellen und engagierten Arbeit der Mitarbeiter im Werk Bettembourg, an allen Aufnahme-standorten und mit voller Unterstützung der Personalabteilung, der Führungskräfte und Gewerkschaften verträglich vonstatten.

Am 22. Januar wurde die letzte Spule an Bridgestone in Béthune, Frankreich, ausgeliefert. Einige Wochen vorher war die letzte Spule für Goodyear hergestellt worden.



ARCELOR MITTAL BISSEN

Chères collègues,
Chers collègues,

Nous œuvrons chaque jour pour améliorer les conditions de travail. La crise passée a été un frein à ce processus mais nous nous engageons à donner le meilleur de nous-mêmes pour être à la hauteur de vos attentes.

Ivo Pereira Da Conceicao

Tél. délégation: 83 57 72 223

Email: bissen.ogbl@arcelormittal.com

Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

jeden Tag setzen wir uns für die Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz ein. Die vergangene Krise hat dem Ganzen etwas im Weg gestanden, wir werden jedoch unser Bestes geben, um den Erwartungen, die Sie in uns setzen, zu entsprechen.

Ivo Pereira Da Conceicao

Telefonnummer der Personalvertretung: 83 57 72 223

Email: bissen.ogbl@arcelormittal.com



Catalogue de revendications ArcelorMittal Bissen

1. Durée de la nouvelle convention: 2 ans (du 01.01.2010 au 31.12.2011)
2. Introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ex-ouvrier
3. Introduction d'une nouvelle prime de production pour l'ensemble du personnel
4. Augmentation linéaire de 1,5% pour tous les salariés
5. Introduction d'une prime de participation sur la base de celle attribuée aux sites de Differdange, Schifflange, Rodange, Belval et Administration centrale
6. Elaboration d'une convention collective commune pour tous les salariés

Forderungskatalog für ArcelorMittal Bissen

1. Laufzeit des neuen Vertrags: 2 Jahre (von 01.01.2010 bis 31.12.2011)
2. Einführung eines neuen Vergütungssystems für die vormalig als Arbeiter bezeichneten Arbeitnehmer
3. Einführung einer neuen Produktionsprämie für die gesamte Belegschaft
4. Lineare Erhöhung von 1,5 % für alle Arbeitnehmer
5. Einführung einer Gewinnbeteiligung auf Grundlage der für die Werke Differdange, Schifflange, Rodange, Belval und die Hauptverwaltung geltenden Beteiligung
6. Ausarbeitung eines gemeinsamen Kollektivvertrags für alle Arbeitnehmer



Pereira Da Conceicao Ivo
Délégué effectif
Effektiver Personalvertreter
Fibres



De Freitas Pereira
Délégué effectif
Effektiver Personalvertreter
Toiles soudées



Esposto Antonio
Délégué effectif
Effektiver Personalvertreter
Tréfilerie



Pereira Da Conceicao Rog.
Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Toiles soudées



Pereira Da Conceicao Rui
Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Tréfilerie



Rebelo Vilela Nuno-Jorge
Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Fibres

CIRCUIT-FOIL WILTZ

Sortir plus fort de la crise

En tant que président de la délégation du personnel de Circuit-Foil, je suis heureux de vous présenter nos délégués OGBL.

Depuis quelques années Circuit-Foil connaît une période difficile.

En effet, fin 2008 début 2009, nous avons dû recourir au chômage.

Je reste persuadé que grâce à l'effort de chacun, nous sortirons plus fort de ce contexte économique très incertain.

Henri Keller

Tél. délégation 95 75 51 52 extension 823 (Keller) ou 218 (Closter)

Permanences: mardi et jeudi 13h00 à 16h00

Gestärkt aus der Krise hervorgehen

Zusammen mit dem Vorsitzenden der Personalvertretung von Circuit Foil freue ich mich, Ihnen unsere OGBL-Vertreter vorstellen zu dürfen.

Circuit Foil befindet sich seit einigen Jahren in einer schwierigen Situation.

Ende 2008, Anfang 2009 mussten wir auf Kurzarbeit zurückgreifen.

Ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass wir dank der Bemühungen jedes Einzelnen aus dieser äußerst unsicheren Wirtschaftslage gestärkt hervorgehen werden.

Henri Keller

Telefon-Nr. der Personalvertretung: 95 75 51 52 Durchwahl 823 (Keller) oder 218 (Closter)

Sprechstunden: Dienstags und Donnerstags von 13 bis 16 Uhr



Keller Henri

Président et Délégué à l'égalité / Vorsitzender und Gleichstellungsdelegierter
Maintenance mécanique



Closter Michel

Vice Président
Maintenance Mécanique



Lambotte Raymond

Secrétaire
Sekretär
Labo



De Sloover Jean-Marie

Délégué à la Sécurité
Plating



Mutschen Stéphane

Délégué effectif
Effektiver Personalvertreter
Plating



Dewulf Laurent

Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Maintenance électrique



Jass Johnny

Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Operator Treater



Pierre Fabian

Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Labo



Rensonnet Roger

Délégué suppléant
Ersatzdelegierter
Operator treatter

CIRCUIT-FOIL WILTZ

Catalogue de revendications Circuit foil à Wiltz

1. Durée de la nouvelle convention: 1 an (du 01.01.2010 au 31.12.2010)
2. Augmentation de 43 € sur le salaire de base de tous les salariés
3. Augmentation de la prime d'ancienneté de 10 € par an
4. Augmentation de 5% pour le travail de nuit.
5. Prime mensuelle de non absence de 50€ pour tout le personnel.
6. Pour le personnel travaillant au service "Dissolving", revalorisation de la prime "vêtements" de 50€.
7. Prime de 150€ pour chaque année sans accident
8. Introduction de la préretraite solidarité dans la convention collective.
9. Possibilité de disposer de ses congés par demi-journées.
10. Calcul de l'indemnité de maladie sur la base de la moyenne des trois derniers mois travaillés, majorations comprises (travail de nuit, de dimanche...etc...)
11. Mise en place d'un groupe de travail en vue d'harmoniser les deux conventions collectives existantes (ex-ouvriers et ex-employés)
12. Création d'un barème de rémunération commun aux deux anciens statuts.
13. Extension au personnel ex-ouvrier de l'assurance groupe accident-invalidité.
14. Mise en place d'un système d'astreinte.

Forderungskatalog für Circuit Foil in Wiltz

1. Laufzeit des neuen Vertrags: 1 Jahr (von 01.01.2010 bis 31.12.2010)
2. Erhöhung des Grundgehalts aller Arbeitnehmer um 43 EUR
3. Erhöhung der Dienstalterszulage um 10 EUR pro Jahr
4. Erhöhung der Nachtschichtzulage um 5%
5. Monatliche Anwesenheitsprämie in Höhe von 50 EUR für die gesamte Belegschaft
6. Erhöhung der Kleiderzulage um 50 EUR für die im Bereich „Dissolving“ tätigen Arbeitnehmer
7. Prämie in Höhe von 150 EUR für jedes unfallfreie Jahr
8. Aufnahme des Vorruhestands aus Solidaritätsgründen in den Kollektivvertrag
9. Möglichkeit der Verfügung über seinen Urlaub in halben Tagen
10. Berechnung des Krankengeldes anhand der durchschnittlichen Arbeitstage der letzten drei Monate, einschließlich Zuschlägen (Nachtschicht, Sonntagsarbeit usw.)
11. Gründung einer Arbeitsgruppe zur Annäherung der beiden bestehenden Kollektivverträge (ehemalige Arbeiter und ehemalige Angestellte)
12. Schaffung einer gemeinsamen Tarifskaala für diese beiden ehemals getrennten Gruppen
13. Ausweitung des Versicherungsschutzes der konzernweiten Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung auf die ehemals als Arbeiter bezeichneten Arbeitnehmer
14. Einführung eines Bereitschaftsdienstsystems



Nouvelle structure pour servir vos intérêts

Afin d'être encore plus performant pour l'avenir, le Syndicat Sidérurgie et Mines s'est doté de différents comités composés de délégués venant de tous les sites et services:

Le **comité de Formation** chargé d'organiser la formation des délégués avec Danté Cadamuro, Patrick Bousson, Franco Papandréa et Jean-Luc Klimezyk.

Le **comité d'Information** avec pour mission d'optimiser la diffusion de l'information avec Sébastien Carloni, Orlando Fabris, JL Schmidtgall, Bernard Zarnadelli, Arsène Becker.

Le **comité du CCS et Commission Paritaire** ayant pour tâche l'unification des conventions collective ouvriers et employés avec Emile Rota, Michel Cougouille, Marylène Hozay, Carlo Agostinelli, Samuel Ferrai, Alain Guenther et Léon Leguil.

Le **comité de Rédaction** en charge de rédiger le bulletin «StolInfo» et les affiches «StolMinInfo» avec Edwige Falone, Marylène Hozay, Jean-Luc Klimezyk, Sébastien Carloni, Raffaele Paoletti, Alain Guenther et Said Bouressam.

Le **comité Santé et Sécurité au travail** qui rapporte sur les activités principales autour du sujet et qui organise la formation des délégués à la sécurité, avec Raffaele Paoletti, José Domingos Queiroz, Bernard Zanardelli, Christian Arend et Said Bouressam.

Cette nouvelle organisation interne prépare et forme les délégués OGBL à défendre et garantir les intérêts de toutes et tous les salariés de la sidérurgie.

Neue Struktur in Ihrem Interesse

Um für die Zukunft noch leistungsfähiger zu sein hat das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau verschiedene Ausschüsse, die aus Personalvertretern aller Standorte und Abteilungen bestehen, gegründet:

Dem **Bildungsausschuss**, der sich mit der Organisation der gewerkschaftlichen Bildung beschäftigt, gehören folgende Kollegen an: Danté Cadamuro, Patrick Bousson, Franco Papandréa und Jean-Luc Klimezyk.

Der **Informationsausschuss** hat die Aufgabe die Verbreitung der Informationen zu optimieren und setzt sich zusammen aus Arsène Becker, Sébastien Carloni, Orlando Fabris, JL Schmidtgall, Bernard Zarnadelli.

Der **Ausschuss für Kollektivvertrag** und die paritätische Kommission beschäftigen sich mit der Vereinigung des Arbeiter- und des Angestelltenkollektivvertrages, ihnen gehören Emile Rota, Michel Cougouille, Marylène Hozay, Carlo Agostinelli, Samuel Ferrai, Alain Guenther und Léon Leguil an.

Der **Redaktionsausschuss** verfasst das Nachrichtenblatt «StolInfo» und den Aushang «StolMinInfo» und setzt sich zusammen aus Edwige Falone, Marylène Hozay, Jean-Luc Klimezyk, Sébastien Carloni, Raffaele Paoletti, Alain Guenther und Said Bouressam.

Der **Gesundheits- und Sicherheitsausschuss** berichtet über die Hauptaktivitäten in diesem Bereich und organisiert die Ausbildung der Sicherheitsdelegierten, ihm gehören Raffaele Paoletti, José Domingos Queiroz, Bernard Zanardelli, Christian Arend und Said Bouressam an.

New structure to better serve your interests

In order to work even more effectively in the future, the Iron, Steel and Mining Union has set up various committees comprising delegates from all sites and departments:

The **Training Committee** is responsible for organising training for delegates, and is made up of Danté Cadamuro, Patrick Bousson, Franco Papandréa and Jean-Luc Klimezyk.

The **Information Committee** is responsible for optimising the dissemination of information, and is made up of Sébastien Carloni, Orlando Fabris, JL Schmidtgall, Bernard Zarnadelli and Arsène Becker.

The **Collective Labour Agreement Committee** and Joint Committee is tasked with harmonising collective labour agreements for blue-collar workers and private sector employees, and is made up of Emile Rota, Michel Cougouille, Marylène Hozay, Carlo Agostinelli, Samuel Ferrai, Alain Guenther and Léon Leguil.

The **Editorial Committee** is responsible for producing the 'StolInfo' newsletter and the 'StolMinInfo' notices, and is made up of Edwige Falone, Marylène Hozay, Jean-Luc Klimezyk, Sébastien Carloni, Raffaele Paoletti, Alain Guenther and Said Bouressam.

The **Committee for Health and Safety** in the Workplace reports on the main activities regarding this issue and organises training for health and safety officers. It is made up of Raffaele Paoletti, José Domingos Queiroz, Bernard Zanardelli, Christian Arend and Said Bouressam.

This new internal organisation prepares and trains the OGBL delegates to defend and guarantee the interests of all employees in the iron and steel sector.



NOUS SOMMES CONTRE LE DEMANTELEMENT SOCIAL !!

Lors de la manifestation du 16 mai 2009, l'OGBL avait refusé de faire payer la crise aux salariés. L'argent distribué aux responsables de la crise a été à l'origine d'un déficit que les salariés doivent supporter aujourd'hui car le gouvernement maintient sa volonté d'atteindre un déficit zéro en l'an 2014.

Le gouvernement prévoit des coupes dans les dépenses budgétaires (2/3), dont une bonne partie dans les dépenses sociales, et de nouvelles recettes fiscales (1/3).

L'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) continue à insister sur ses revendications de geler les salaires, de geler l'adaptation indiciaire des salaires et retraites à l'inflation ainsi que de ne pas adapter le salaire social minimum à l'évolution générale des salaires des deux années écoulées. L'OGBL s'oppose fermement aux réflexions du gouvernement visant à manipuler le panier de la ménagère et d'en éliminer en particulier les prix de l'énergie.

1) Le gouvernement veut geler les investissements publics à un haut niveau, en l'occurrence à celui de 2009.

2) Il est question de renoncer au paiement de l'ajustement des pensions dû le 1er janvier 2011.

3) Il veut limiter l'allocation scolaire aux seuls bénéficiaires du RMG qui en feraient la demande et uniquement s'ils sont résidents au Luxembourg.

4) Il veut limiter l'allocation familiale à l'âge de 21 ans.

5) Le congé parental devrait être raccourci de 6 à 4 mois.

6) Les chèques et indemnités repas devraient être supprimés.

7) Il veut réaliser des économies dans le domaine des subventions pour l'acquisition d'un logement.

8) Des réflexions sont en cours sur la diminution des abattements concernant les frais de route.

9) Il veut réaliser des économies dans le domaine du transport public.

10) On parle d'un "impôt de crise" à prélever sur tous les revenus.

L'OGBL constate que la stratégie proposée en vue d'une consolidation budgétaire mène à une politique d'austérité qui hypothéquera dans une très forte mesure le pouvoir d'achat des salariés.



Prime de participation sur résultats 2009 (payée mai 2010)

Information communiquée lors du comité mixte du mardi 23 mai 2010.

Le montant de la prime de participation s'élèvera à:

pour les salariés sous convention "Ouvriers":

+/- 46,9 % d'un salaire brut

pour les salariés sous convention "Employés":

+/- 42,94 % d'un salaire brut



Emile Rota, membre du CEE et de son comité restreint

Qu'en est-il du Comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal?

StollInfo: Emile, peux-tu nous expliquer ce qu'est le Comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal?

Emile Rota: La directive européenne 94/45/CE de la communauté européenne oblige les sociétés multinationales à créer un CEE (Comité d'entreprise européen). Le CEE se compose d'un groupe patronal et d'un groupe salarial. Ce dernier comprend des représentants syndicaux de tous les pays de la communauté européenne où la société est implantée avec au moins 1 000 salariés.

SI: Quel est son rôle?

ER: Le CEE Arcelormittal est une instance d'information et de consultation. Il est destiné à développer le dialogue social entre la Direction Générale et les représentants du personnel, grâce à la représentation et à la prise en compte des intérêts des travailleurs européens. Il vise à renforcer la solidarité entre travailleurs de différents pays. En plus il existe un Comité restreint, mandaté par le CEE pour mener à bien ses missions et assurer la continuité des travaux du CEE ainsi que la coordination des activités du groupe salarial.

Je suis par exemple coordinateur du groupe de travail "Emploi et restructurations", qui s'intéresse aux mesures d'accompagnement social dans le cadre des restructurations engagées par le groupe.

SI: Selon toi, le comité exerce-t-il une influence sur la politique patronale et si oui, dans quels domaines?

ER: Comme stipulé plus haut, le CEE n'a pas de droit de négociation et par conséquent la pratique a montré que la partie salariale du CEE n'a aucune influence sur les projets de restructuration ou de fermeture de site. Naturellement, le CEE peut influencer la politique globale de la société sur des sujets où les



but à atteindre sont les mêmes, par exemple dans le domaine de la santé et sécurité.

Je dois également souligner qu'à l'évidence, le caractère international de notre société ajoute à la complexité du travail au sein du CEE.

En effet, les priorités et intérêts des salariés peuvent être différents suivant les nationalités représentées.

Emile Rota, Mitglied des EBR und des engeren Ausschusses

Wie steht es mit dem Europäischen Betriebsrates von ArcelorMittal?

StollInfo: Emile, kannst Du uns erklären, was die Aufgabe des Europäischen Betriebsrates von ArcelorMittal ist?

Emile Rota: Die europäische Richtlinie 94/45/EG der Europäischen Gemeinschaft verpflichtet multinationale Unternehmen, einen EBR (Europäischer Betriebsrat) einzurichten. Der EBR setzt sich aus einer Arbeitgeber- und einer Arbeitnehmervertretung zusammen. Letztere umfasst Gewerkschaftsvertreter aus allen Ländern der Europäischen Gemeinschaft, in denen das Unternehmen Standorte mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern unterhält.

SI: Was ist seine Funktion?

ER: Der EBR von ArcelorMittal ist eine Informations- und Beratungsstelle. Er soll die Entwicklung des sozialen Dialogs zwischen der Generaldirektion und den Personalvertretern fördern und sich für die Interessen der europäischen Arbeitnehmer einsetzen. Er soll die Solidarität unter den Arbeitnehmern der einzelnen Länder stärken. Außerdem besteht ein engerer Ausschuss, der vom EBR mit der Bewältigung seiner Aufgaben und der Gewährleistung der Fortsetzung der Arbeit des EBR sowie der Koordinierung der Aktivitäten der Arbeitnehmervertretung beauftragt ist.

Ich bin beispielsweise Koordinator der Arbeitsgruppe „Beschäftigung und Umstrukturierung“, die sich mit den sozialen Begleitmaßnahmen im Rahmen der vom Konzern eingeleiteten Umstrukturierung befasst.

SI: Hat Deiner Meinung nach der Betriebsrat Einfluss auf die Arbeitgeberpolitik und wenn ja, in welchen Bereichen?

ER: Wie bereits angeführt hat der EBR kein Verhandlungsrecht und die Erfahrung hat entsprechend gezeigt, dass die Arbeitnehmerseite im EBR keinen Einfluss auf Vorhaben der Umstrukturierung oder Schließung von Standorten hat. Natürlich kann der EBR auf die Gesamtpolitik des Unternehmens Einfluss nehmen bei Themen, wo am gleichen Strang gezogen wird, beispielsweise in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit.

Ich muss ebenfalls unterstreichen, dass der internationale Charakter unseres Unternehmens offensichtlich die Komplexität der Arbeit innerhalb des EBR noch erhöht.

Die vorrangigen Belange der Arbeitnehmer können je nach Nationalität unterschiedlich sein.

Emile Rota, member of the European Works Council and its select committee

What about the ArcelorMittal European Works Council?

StollInfo: Emile, could you explain to us what the ArcelorMittal European Works Council is?

Emile Rota: Directive 94/45/EC of the European Community obliges multinational companies to create an EWC (European Works Council). The EWC comprises an employer group and an employee group. The latter is composed of trade union representatives of all the countries of the European Community in which the company has at least 1,000 employees.

SI: What is its role?

ER: The ArcelorMittal EWC is a body providing information and advisory services. It is aimed at developing the social dialogue between general management and staff representatives through representation and consideration of the interests of European workers. It aims to strengthen solidarity between workers from different countries. There is also a select committee, nominated by the EWC to fulfil its missions and to ensure the continuity of the work of the EWC and the coordination of activities of the employee group.

For example, I am coordinator of the 'Employment and restructuring' working group, which deals with social support measures within the framework of restructuring undertaken by the group.

SI: In your opinion, does the Council have an influence on employer policy and, if so, in which areas?

ER: As previously stated, the EWC has no negotiation rights and therefore in practice this has shown that the employee part of the EWC has no influence on site closure or restructuring projects. Of course, the EWC can influence the overall policy of the company on issues where the aims to be achieved are the same, for example in the field of health and safety.

I would also like to point out that the international nature of our company obviously makes the work of the EWC more complex.

The priorities and interests of employees may differ according to the nationalities represented.

L'égalité entre femmes et hommes reste à réaliser



Joëlle Chelemen

Malgré une évolution lente mais positive, les inégalités entre les femmes et les hommes subsistent dans le monde du travail: au niveau du taux d'emploi, du taux de chômage et de l'inégalité de salaire.

Taux d'emploi des femmes au Luxembourg: 55,1% (Moyenne européenne des UE27: 59,1%)

Représentation des femmes dans les conseils d'administration: 16%

Taux de chômage des femmes: 6,2%

Taux de chômage des hommes: 5,3%

Taux de travail partiel des femmes: 38,3%

Taux de travail partiel des hommes: 2,7%

Salaire horaire brut moyen féminin: 87,6% de celui des hommes

La mise en oeuvre du PAN Egalité

Dans sa séance du 15 janvier 2010, le Conseil de Gouvernement a adopté le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes 2009-2014.

Contexte

Le Gouvernement s'est doté du premier Plan national de l'égalité des femmes et des hommes (PAN Egalité) en 2006.

Le nouveau programme gouvernemental prévoit de reconduire ce plan pour la nouvelle période législative, à savoir les années 2009 à 2014. Lors de l'élaboration du présent PAN Egalité, il a été tenu compte aussi bien des conclusions de l'évaluation du premier plan que des engagements politiques et législatifs pris par le Luxembourg au niveau national (programme gouvernemental de juillet 2009) et au niveau international, principalement au sein des Nations Unies, de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe. L'évaluateur a dressé un bilan très positif du PAN Egalité 2006-2008 et a relevé particulièrement la mise en place d'une structure de coordination au niveau du ministère de l'Egalité des chances; les liens avec la politique internationale; le fait que parmi les 97 mesures retenues dans le plan, 81% ont effectivement été réalisées respectivement se trouvent en cours

de réalisation; les progrès réalisés au niveau législatif, dans le domaine de la formation à l'égalité ainsi qu'en matière d'études et de communication; l'élaboration d'indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés; le recours à la méthode dite des quatre étapes; l'offre de formation à l'attention des acteurs impliqués dans la mise en œuvre du plan. Tous ces points ont donc été repris pour le PAN Egalité 2009-2014.

Source / Quelle

Ministère de l'égalité des chances, législation:

<http://www.mega.public.lu/legislation/lois/index.html>

Rapport annuel d'activité 2009:

http://www.mega.public.lu/publications/0_rapports_activites/rapport_annuel_2009/Texte_du_rapport2009.pdf



Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist noch nicht erreicht

Obwohl langsam aber sicher Fortschritte erzielt werden, bestehen zwischen Mann und Frau im Berufsleben nach wie vor Unterschiede, bspw. bei der Erwerbstätigenquote, der Arbeitslosenquote sowie den Löhnen und Gehältern.

Zahl der erwerbstätigen Frauen in Luxemburg: 55,1% (Durchschnittsquote der EU27: 59,1%)

Zahl der in den Verwaltungsräten vertretenen Frauen: 16%

Arbeitslosenquote der Frauen: 6,2%

Arbeitslosenquote der Männer: 5,3%

Zahl der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung: 38,3%

Zahl der Männer mit Teilzeitbeschäftigung: 2,7%

Durchschnittlicher Stundenlohn (brutto) der Frauen: 87,6% des entsprechenden Lohns der Männer

Die Umsetzung des PAN Egalité

Auf seiner Sitzung am 15. Januar 2010 hat der Regierungsrat dem nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2009–2014 zugestimmt.

Hintergrund

Die Regierung hat sich 2006 mit dem ersten nationalen Plan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (PAN Egalité) ausgestattet.

Das neue Regierungsprogramm sieht eine Verlängerung dieses Plans für die neue Legislaturperiode vor, d. h. von 2009 bis 2014. Bei der Ausarbeitung des aktuellen PAN Egalité wurden sowohl die Ergebnisse der Bewertung des ersten Plans als auch die politischen und gesetzlichen Verpflichtungen berücksichtigt, die Luxemburg auf nationaler (Regierungsprogramm vom Juli 2009) und internationaler Ebene, hauptsächlich im Rahmen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und des Europarats, eingegangen ist. Der PAN Egalité 2006–2008 wurde äußerst positiv bewertet, insbesondere die folgenden Punkte: die Einrichtung einer Koordinationsstruktur auf Ebene des Ministeriums für Chancengleichheit; die Verbindungen zur internationalen Politik; die Tatsache, dass von den 97 im Plan enthaltenen Maßnahmen 81 % tatsächlich umgesetzt wurden bzw. derzeit umgesetzt werden; die erzielten Fortschritte in der Gesetzgebung, bei Schulungen zum Thema Gleichstellung sowie Studien und Kommunikation; die Ausarbeitung von Indikatoren zur Messung der erzielten Fortschritte; die Anwendung der sogenannten Vier-Stufen-Methode; das Schulungsangebot für die an der Umsetzung des Planes beteiligten Personen. Alle diese Punkte wurden entsprechend in den PAN Egalité 2009–2014 aufgenommen.

Joëlle Chelemen

Equality between men and women still not a reality

Despite slow but positive progress, inequalities between men and women in the workplace remain with regard to employment rates, unemployment rates and unequal rates of pay.

Employment rate for women in Luxembourg: 55.1% (average in the EU-27: 59.1%)

Representation of women on boards of directors: 16%

Unemployment rate for women: 6.2%

Unemployment rate for men: 5.3%

Partial employment rate for women: 38.3%

Partial employment rate for men: 2.7%

Average gross hourly wage for women: 87.6% of that of men.

Implementation of the national equality action plan (PAN Egalité)

During its session of 15 January 2010, the Governing Council adopted the National action plan for equality between men and women 2009–2014.

Background

The Government started the first National plan for equality between women and men (PAN Egalité) in 2006.

The new governmental programme aims to renew this plan for the new legislative period, namely 2009–2014. When the current PAN Egalité plan was drawn up, it took into consideration both the conclusions resulting from assessment of the first plan and the policy and legislative commitments undertaken by Luxembourg at national level (governmental programme of July 2009) and international level, mainly within the United Nations, the European Union and the Council of Europe. The assessor drew up a very positive report on the PAN Egalité plan 2006–2008, drawing particular attention to the implementation of a coordination structure within the Ministry of Equal Opportunities; the links with international policy; the fact that amongst the 97 measures included in the plan, 81% were either effectively carried out or are in the process of being carried out; the progress made at legislative level in the field of equality training and with regard to studies and communication; the drawing up of indicators allowing measurement of the progress made; recourse to the 'four-stage' method; training offers for parties involved in implementing the plan. All these points were therefore included in the PAN Egalité plan 2009–2014.

Joëlle Chelemen

Ensemble pour le bien être au travail

Face à la loi du 17 juin 1994, Tous les acteurs d'une entreprise forment une chaîne, soumise à des droits et des devoirs, dont celui d'améliorer et transmettre les connaissances et savoir-faire en vue de promouvoir la santé et la sécurité au travail.

Les salariés, trop souvent oubliés, devraient être consultés sur les questions de prévention des accidents et d'évaluation du risque. Leur expérience est un atout majeur pour atteindre l'objectif du «0 accident»

La sensibilisation à la sécurité et la formation régulière aux nouvelles technologies sont des obligations pour l'entreprise.

Les délégués à la sécurité doivent participer activement au règlement de tous les problèmes concernant la sécurité et la santé des salariés.

La loi du 14 juin 1994 stipule que les délégués à la sécurité doivent recevoir une formation appropriée. Nous devons malheureusement constater qu'ils ont droit depuis 2005, à une mise à niveau minimaliste, ne permettant pas d'atteindre un bon niveau d'efficacité.

De par cette situation, notre conviction est celle que l'employeur impose sa vision superficielle sur la santé et sécurité au travail. Nous continuons à combattre cette approche et exigeons une véritable formation avec remise à niveau régulière en matière de santé et sécurité.



Raffaele Poaletti

Gemeinsam für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Laut Gesetz vom 17. Juni 1994 bilden alle Mitarbeiter eines Unternehmens eine Einheit mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten. Diese beinhalten unter anderem die Verbesserung und Weitervermittlung der Kenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Arbeitnehmer, die dabei viel zu oft vergessen werden, sollten mit den Themen Unfallverhütung und Risikoanalyse vertraut gemacht werden. Ihre Erfahrung spielt eine entscheidende Rolle bei der Erreichung des Ziels „unfallfreier Arbeitsplatz“.

Die Aufklärung im Bereich Sicherheit sowie regelmäßige Schulungen im Zusammenhang mit neuen Technologien sind für das Unternehmen verpflichtend.

Die Sicherheitsbeauftragten müssen sich aktiv an der Lösung aller Probleme beteiligen, welche die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer betreffen.

Laut Gesetz vom 14. Juni 1994 müssen die Sicherheitsbeauftragten angemessen geschult werden. Leider müssen wir jedoch feststellen, dass ihnen dieses Recht zwar seit 2005 zusteht, jedoch nur in sehr geringem Umfang, der keinesfalls einen hohen Wirkungsgrad ermöglicht.

Aus diesem Grund sind wir der Überzeugung, dass der Arbeitgeber seine oberflächlichen Ansichten bei den Themen Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz durchsetzt. Wir werden uns dieser Haltung weiter entgegenstellen und korrekte Schulungen fordern, die wieder einen ordnungsgemäßen Kenntnisstand im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit ermöglichen.

Working together for wellbeing in the workplace

In accordance with the law of 17 June 1994, all stakeholders in a company form a chain, subject to rights and duties, including the need to develop and transfer knowledge and know-how in order to promote health and safety in the workplace.

Employees, often ignored, should be consulted on how to prevent accidents and assess risks. Their experience is a major asset in achieving the “0 accidents” objective.

The company's obligation is to raise awareness regarding security and provide continual training on new technologies.

Health and safety officers must actively participate in solving all the problems affecting the health and safety of employees.

The law of 14 June 1994 stipulates that health and safety officers must receive appropriate training. Unfortunately, we have noted that, since 2005, they have only received a minimum level of training, which does not allow them to carry out the role efficiently.

Due to this, we believe that the employer imposes its superficial approach to health and safety. We continue to contest this approach and demand proper training with regular reviews on health and safety.

La section d'entreprise

Où peut-on créer une section d'entreprise?

Dans chaque entreprise où sont occupés des membres de l'OGBL, une section d'entreprise peut être créée.

A quoi sert une section d'entreprise?

La section d'entreprise a pour mission d'informer tous les membres de l'OGBL sur la vie socio-économique de l'entreprise. Lors des réunions de la section d'entreprise, les membres peuvent dialoguer et débattre librement sur tous les sujets de l'entreprise qui les emploie.

Qui fait partie de la section d'entreprise?

En principe, tout affilié à l'OGBL dans l'entreprise à jour de cotisation peut être membre de la section d'entreprise.

Qui préside la section d'entreprise et qui fait partie du comité?

Le fonctionnement et la composition des sections d'entreprise doivent être fixés par un règlement d'ordre intérieur du syndicat respectif.

Quand les sections d'entreprise ont-elles lieu?

En principe 4 réunions sont programmées dans l'année d'autres peuvent avoir lieu si la situation de l'entreprise l'exige.

La section d'entreprise a-t-elle des moyens financiers?

Les besoins financiers des sections d'entreprise doivent être pris en considération lors de l'élaboration des budgets des syndicats. La section d'entreprise peut organiser des cours de formation à l'attention des militants OGBL qui émettent le souhait de devenir délégué du personnel.

Où puis-je avoir de plus amples renseignements sur la section de mon entreprise?

Les délégués de l'OGBL dans chaque entreprise peuvent donner ces renseignements.

Die Betriebssektion

Wo kann man eine Betriebssektion gründen?

In jedem Unternehmen, in dem Mitglieder des OGBL beschäftigt sind, kann eine Betriebssektion gegründet werden.

Welche Funktion hat eine Betriebssektion?

Zweck der Betriebssektion ist es, alle Mitglieder des OGBL über die sozioökonomischen Verhältnisse im Unternehmen zu informieren. Auf den Sitzungen der Betriebssektion können die Mitglieder sich austauschen und frei über alle unternehmensrelevanten Themen diskutieren, die sie betreffen.

Wer gehört zur Betriebssektion?

Grundsätzlich kann jedes OGBL-Mitglied im Unternehmen, das seine Beiträge entrichtet hat, Mitglied der Betriebssektion werden.

Wer führt den Vorsitz der Betriebssektion und wer gehört dem Ausschuss an?

Arbeitsweise und Zusammensetzung der Betriebssektion müssen durch interne Regelungen der jeweiligen Gewerkschaft festgelegt werden.

Wann tagen die Betriebssektionen?

Grundsätzlich sind vier Sitzungen im Jahr vorgesehen, weitere können angesetzt werden, wenn die Situation des Unternehmens es erfordert.

Verfügt die Betriebssektion über finanzielle Mittel?

Der Finanzbedarf der Betriebssektion muss bei der Aufstellung der Haushalte der Gewerkschaften mit berücksichtigt werden. Die Betriebssektion kann Schulungskurse für aktive OGBL-Mitglieder organisieren, die Personalvertreter werden wollen.

Wo bekomme ich mehr Informationen über die Sektion meines Betriebes?

Die Vertreter des OGBL des jeweiligen Unternehmens stehen für weitere Auskünfte zur Verfügung.

NOS SERVICES

L'OGBL ...

... défend vos intérêts

- en négociant plus de 240 conventions collectives de travail
- comme interlocuteur reconnu des autorités politiques et du patronat
- dans les institutions sociales (caisses de maladie et de pension, assurance-accidents et invalidité, caisse des prestations familiales, ...) ainsi que dans la Chambre des Salariés

... vous offre protection et des services particuliers

- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social
- la protection juridique gratuite en matière de droit du travail et de bail à loyer après une période d'affiliation de 12 mois
- l'assistance en cas de grève et de lock-out
- les conseils gratuits pour l'établissement de la déclaration d'impôts
- l'affiliation à la caisse de décès OGBL
- l'octroi d'une allocation aux survivants, max 620 €
- la possibilité d'affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste
- la possibilité d'une couverture-santé et prévoyance transfrontalière par le biais de la MGTL (seulement France)
- des conditions de faveur pour votre affiliation à la Luxembourg Air Rescue (L) et au Spirit of St Luc (B)
- l'allocation d'une bourse aux parents d'étudiants poursuivant des études supérieures
- une assurance-loisirs gratuite et des possibilités d'assurance à des conditions préférentielles auprès du groupe d'assurance P&V
- des conditions préférentielles pour un ensemble de prestations et de produits de la Dexia/Banque Internationale à Luxembourg
- des conditions de faveur pour votre épargne-logement auprès de «Wüstenrot»
- l'affiliation gratuite à la «Patienteverriedung» (association de défense des intérêts du patient)

... vous informe par

- la distribution gratuite de la revue mensuelle OGBL-Aktuell ainsi que d'autres documents
- ses divers sites internet www.ogbl.lu, www.frontaliers-francais.lu, www.frontaliers-belges.lu ...
- des cours de formation gratuits (droit du travail et social, affaires syndicales)

UNSERE LEISTUNGEN

Der OGBL ...

... verteidigt Ihre Interessen

- durch den Abschluss von mehr als 240 Kollektivverträgen
- als anerkannter Verhandlungspartner von Politik und Wirtschaft
- in den Institutionen der Sozialversicherung (Kranken- und Pensionskasse, Unfall- und Invaliditätsversicherung, Kindergeldkasse, ...) sowie in der Arbeitnehmerkammer

... bietet Schutz und besondere Leistungen durch

- den kostenlosen Rechtsbeistand in sozialrechtlichen Angelegenheiten
- den kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und mietrechtlichen Angelegenheiten nach einer Mitgliedschaft von 12 Monaten
- die Unterstützung bei Streik und Aussperrung
- die kostenlose Beratung zum Erstellen der Steuererklärung
- die Mitgliedschaft in der OGBL-Sterbekasse
- die Gewährung einer Hinterbliebenenunterstützung, Max 620 €
- die Möglichkeit der Mitgliedschaft bei der Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste
- Vorzugsbedingungen für die Mitgliedschaft in der Luxembourg Air Rescue (L) und dem Spirit of St Luc (B)
- die Gewährung eines Stipendiums an Eltern deren Kinder studieren
- die kostenlose Freizeitunfallversicherung und günstigere Versicherungsmöglichkeiten bei der P&V Versicherungsgruppe
- Vorzugsbedingungen auf einem kompletten Leistungs- und Produktpaket der Dexia/Banque Internationale à Luxembourg
- Vorzugsbedingungen für ihren «Wüstenrot»-Bausparvertrag
- die kostenlose Mitgliedschaft bei der «Patienteverriedung» (Organisation zur Verteidigung von Patienteninteressen)

... informiert Sie durch

- die gratis Zustellung der Monatszeitschrift OGBL-Aktuell sowie anderer Schriften
- seine verschiedenen Websites www.ogbl.lu, www.deutschengrenzgaenger.lu ...
- gratis Weiterbildungsangebote (Arbeits- und Sozialrecht sowie Gewerkschaftsangelegenheiten)





DEMANDE D'ADHÉSION BEITRITTSANTRAG

(A remplir par le membre en caractères d'imprimerie - In Druckbuchstaben vom Mitglied auszufüllen)



- ☐ LOHNABTRETUNG
- ☐ KONTOABBUCHUNG
- ☐ BANKAUFTRAG
- ☐ ÜBERWEISUNGSAUFRAG
- ☐ CESSION DE SALAIRE
- ☐ DOMICILIATION
- ☐ ORDRE PERMANENT
- ☐ ORDRE DE VIREMENT PERMANENT

Le/La soussigné(e) / Der/die Unterzeichner(in)	
Né(e) le / Geboren am	à / in
/ /	
Employeur / Arbeitgeber	
Statut (salarié, pensionné...) / Statut (Arbeitnehmer, Pensionierter...)	
Domicile / Wohnort	Code postal / Postleitzahl
N° et Rue / Nr. und Straße	
N° de compte / Kontonummer (IBAN)	
Banque-Poste / Bank-Post	Code BIC / BIC Code
Adresse agence / Adresse der Filiale	

* Pour les ordres permanents effectués sur un compte en France, joindre obligatoirement un RIB.

Montant / Betrag	€ par mois / monatlich	Réservé à l'administration											
Communication / Mitteilung													
C O T I S A T I O N - N° M E M B R E ¹⁾													
B E I T R A G - M I T G L I E D S N U M M E R ¹⁾													
Bénéficiaire / Empfänger													
O G B L													
Compte du bénéficiaire / Konto des Empfängers (IBAN)													
Début / Beginn	jour / Tag	mois / Monat	année / Jahr	Il reste valable jusqu'à révocation par écrit. / Er bleibt in Kraft bis auf schriftlichen Widerruf.									
	0	1	2	0									

¹⁾ J'autorise l'OGBL à adapter le montant à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national.
Ich ermächtige den OGBL, diesen Betrag gemäß seinen Statuten oder diesbezüglichen Kongreßbeschlüssen anzupassen.

J'autorise l'OGBL à enregistrer sur support informatique, dans sa banque de données personnelles, mon appartenance syndicale en vue de permettre le paiement automatique de mes cotisations syndicales (Loi du 02.08.2002 portant sur la protection des personnes à l'égard du traitement de données à caractère personnel).

Ich erlaube dem OGBL, im Rahmen der Abbuchung der Mitgliedsbeiträge, meine persönlichen Angaben in der elektronischen Datenverarbeitung zu erfassen (Gesetz vom 02.08.2002 über den persönlichen Datenschutz).

Date / Datum	Signature détenteur du compte Kontoinhaber Unterschrift
Signature membre Unterschrift Mitglied	

Prénom / Vorname	
Né(e) le / Geboren am	Nationalité / Nationalität
/ /	
Domicile / Wohnort	Code postal / Postleitzahl
N° et Rue / Nr. und Straße	
N° de compte / Kontonummer (IBAN)	
Adresse agence / Adresse der Filiale	
Banque-Poste / Bank-Post	Code BIC / BIC Code
Employeur / Arbeitgeber	
Profession / Beruf	
Statut / Statut	

☐ Salarié(e) / Arbeitnehmer(in)	☐ Fonctionnaire / Beamter(Beamtin)	☐ Pensionné(e) / Pensionierte(r)	☐ Actuellement sans emploi / z.Z. nicht erwerbstätig
Barème des cotisations / Beitragsabelle			
Le montant des cotisations est échelonné selon le revenu brut ou la pension brute. Die Höhe der Beiträge ist nach dem Bruttoeinkommen oder der Bruttorente gestaffelt.			
Revenu brut / Bruttoeinkommen		€	
Pension brute / Bruttorente		€	
Salaire / Gehalt		Cotisation par mois / Beitrag pro Monat	
Inf. à 1.619,99 €		☐ selon le revenu brut / nach dem Bruttoeinkommen	
Sup. à 1.620,00 €		max. 16,20 €	
☐ Apprenti(e) / Lehrling - 1,50 € par mois / pro Monat		☐ Etudiant(e) / Student(in) - 3,00 € par an / pro Jahr	
☐ Veuf(ve) / Witwer(in) - 5,00 € par mois / pro Monat *			
* Les veuf(ve)s sans activité professionnelle, continuant l'affiliation de l'épouse (du mari), paient une cotisation mensuelle de 5,00 € et sont membres à part entière.			
☐ Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft	☐ Temps plein / Vollzeit	☐ Temps partiel / Teilzeit	Heures par jour / Stunden pro Tag
date d'entrée / Eintrittsdatum			
Recruté par / Geworben durch		Matricule / Mitgliedsnummer	
Important / Wichtig			
Merci de remplir et de signer les deux parties du bulletin. Bitte beachten Sie, dass beide Seiten des Formulars auszufüllen und zu unterschreiben sind.			
Signature / Unterschrift			

Nous défendons
Indice et
Pouvoir d'achat
Emplois
Justice sociale

**Nous militons contre
le démantèlement social!**

www.ogbl.lu



OGB-L

LE SYNDICAT NUMERO 1 AU LUXEMBOURG