

POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOLINFO

03/2010



La flexibilité: à quel prix?



OGB-L

Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE

Editorial du président du syndicat	3
L'engagement syndical est plus important que jamais	6
Résultats de la Commission paritaire	12
Bilan intermédiaire de l'A.s.b.l. Sidérurgie.....	13
Externalisation Informatique	18
La flexibilité: à quel prix?	21
Nouvelles du site Administration centrale	23
Les sites de la sidérurgie lourde	24
Projet «Safety Stewards»	33
Sous-traitance «Kippstull», Differdange	34
Rencontre avec Nico Clement.....	35
Les sociétés du périmètre de la sidérurgie.....	38
ArcelorMittal: la formation	44
Le Comité Mixte en détail	46
Le harcèlement moral	48
Les risques psychosociaux au travail	51
Accident du travail ou de trajet: déclaration à l'AAA	54
Informations pratiques - La Cellule de Reclassement expliquée	56
Nos services / Unsere Leistungen	57

Le Comité de rédaction StolInfo



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
Déléguée 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
Déléguée effective
administration centrale
(Aob)
Tél: 53 13 24 31

**Stolinfo 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



Chère, cher collègue,

Depuis le début de la crise financière mondiale, nous ne cessons de répéter et de souligner que les salariés n'ont pas provoqué cette crise et par conséquent n'ont pas à en subir les conséquences.

Malheureusement, nous constatons une fois de plus que lorsqu'il y a une crise, et ce dans n'importe quel secteur, celles et ceux qui dépendent d'un salaire ou d'une pension sont toujours pénalisés et l'écart de revenu entre salariés et dirigeants devient de plus en plus grand.

La stratégie que les grands patrons adoptent est la suivante: pour ne pas subir des pertes qu'ils ont eux-mêmes provoquées, ils exercent des pressions sur les différents Etats. En effet, lorsque le système économique tel que nous le connaissons produit des pertes, ce sont les contribuables qui sont appelés à les payer, mais lorsque le système produit des gains, ce sont les détenteurs du capital qui les réclament pour eux-mêmes. Les pertes sont donc publiques, mais les profits sont privés.

Dans le secteur de la sidérurgie, on parle d'un sureffectif conjoncturel quand la conjoncture n'est pas bonne et d'un sureffectif structurel quand il y a des restructurations de services. Afin que les salariés touchés ne perdent pas leur emploi ou ne

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

seit Beginn der weltweiten Finanzkrise weisen wir unablässig darauf hin, dass es nicht die Arbeitnehmer waren, die diese Krise verursacht haben, und die Krise daher auch nicht auf deren Rücken ausgetragen werden darf.

Leider müssen wir einmal mehr feststellen, dass bei jeder Krise, egal in welchem Sektor, stets diejenigen abgestraft werden, die auf ein Erwerbs- oder Renteneinkommen angewiesen sind, und dass die Einkommensschere zwischen Arbeitnehmern und Führungskräften immer weiter auseinanderklafft.

Die Arbeitgeber haben sich folgende Strategie zurechtgelegt: Damit sie die selbstverschuldeten Verluste nicht tragen müssen, setzen sie die verschiedenen Regierungen unter Druck. Wenn nämlich das Wirtschaftssystem, wie wir es kennen, Verluste erzeugt, wird der Steuerzahler zur Kasse gebeten, wirft es jedoch Gewinne ab, werden diese von den Besitzern des Kapitals selbst beansprucht. Verluste sind also Sache der Allgemeinheit, Profite Privatsache.

In der Stahlindustrie spricht man von konjunkturbedingten Überkapazitäten, wenn die Konjunktur schlecht läuft, und von einer strukturbedingten Überkapazität, wenn es zur betrieblichen Umstruk-

Dear Colleague,

Since the start of the global financial crisis, we have been tirelessly repeating and highlighting the fact that the workers were not the cause of this crisis, and consequently should not have to suffer the consequences.

Unfortunately, we once again see that in crisis periods, whatever the sector, those who depend on their salary or pension are always penalised, and the income gap between employees and managers grows ever wider.

The strategy adopted by the leading employers is the following: to avoid suffering the losses they are themselves to blame for, they put pressure on the various States. In fact, when the economic system (as we know it) generates losses, the taxpayer is called upon to foot the bill. Yet when the system generates profits, the holders of the capital claim these profits as their own. Losses are therefore public, but profits are private.

In the steel-manufacturing industry, staff numbers are deemed too high for economic reasons when the economic situation is poor, and too high for structural reasons when departments are being restructured. The State subsidises a large proportion of the affected employees' pay, so that they do not lose their jobs or suffer wage cuts.

subissent pas de perte de salaire, l'Etat prend en charge une grande partie de leur rémunération.

En analysant la politique d'ArcelorMittal, il faut se poser beaucoup de questions sur l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise.

Le Luxembourg est un pays où le dialogue social joue un rôle prépondérant. Moyennant la «tripartite sidérurgie», un comité de négociation entre l'Etat, le patronat et les syndicats, nous tentons en période de crise de trouver des solutions valables pour tout le périmètre de la sidérurgie luxembourgeoise.

Un accord conclu pour la période 2008-2011 appelé «LUX 2011» a été signé entre les trois parties en date du 19 décembre 2008. Malgré la clarté de cet accord, la direction d'ArcelorMittal ne semble pas vouloir s'y soumettre pour l'instant.

L'un des points traités dans le «LUX 2011» concerne la sous-traitance: elle doit répondre temporairement à un plus grand besoin en effectifs, notamment dans différents métiers spécialisés, sans remettre en question les métiers directement liés à la sidérurgie.

Les nouveaux salariés engagés par la voie de la sous-traitance étant plus que tout autre salarié exposés aux risques et accidents, nous insistons sur un effort supplémentaire de la part de l'entreprise pour mieux assurer la sécurité et la santé au travail de ces salariés.

Par ailleurs, Il est inacceptable que certains services comme notamment le service «comptabilité», le service «compte de tiers fournisseurs», le service «finances» à Luxembourg, affecté à ArcelorMittal Paris, ainsi que le service de l'infrastructure informatique soient condamnés à disparaître et ce pour la simple raison d'être en phase avec la politique de réduction des coûts (frais fixes) imposée par le groupe ArcelorMittal.

L'OGBL s'oppose formellement à la politique de délocalisation vers d'autres pays de nos services luxembourgeois qui pourtant se prévalent d'une exceptionnelle qualité et d'un coût modeste et raisonnable.

turierung von Abteilungen kommt. Damit die betroffenen Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlieren und auch keinen Lohnverzicht hinnehmen müssen, übernimmt der Staat einen Großteil der Lohnkosten.

Bei der Analyse der Politik von ArcelorMittal muss man sich unweigerlich einige Gedanken über die Zukunft der luxemburgischen Stahlindustrie machen.

Luxemburg ist ein Land, in dem der soziale Dialog eine ausschlaggebende Rolle spielt. Mittels der Stahltripartite, ein Verhandlungsgremium aus Vertretern des Staates, der Arbeitgeber und Gewerkschaften, versuchen wir, in Krisenzeiten Lösungen zu finden, die für den ganzen luxemburgischen Stahlsektor Geltung haben.

Am 19. Dezember 2008 wurde für den Zeitraum 2008-2011 eine Vereinbarung, genannt „LUX 2011“, zwischen den drei Parteien geschlossen.

Einer der in „LUX 2011“ angesprochenen Punkte betrifft die Nutzung von Subunternehmern: Sie darf nur zeitweilig bei erhöhtem Arbeitskräftebedarf erfolgen, insbesondere in den verschiedenen Fachberufen, und ohne dass dabei die unmittelbar mit der Stahlbranche verbundenen Berufe in Frage gestellt werden.

Da die im Rahmen der Subunternehmer neu eingestellten Arbeitnehmer mehr als alle anderen Risiken und Unfallgefahren ausgesetzt sind, verlangen wir mit allem Nachdruck zusätzliche Anstrengungen von Seiten der Unternehmen, damit die Sicherheit und Gesundheit dieser Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gewährleistet ist.

Es kann im Übrigen nicht hingenommen werden, dass bestimmte Bereiche wie die Abteilung „Rechnungswesen“, „Zuliefererabrechnung“ oder „Finanzen“ in Luxemburg, die ArcelorMittal Paris unterstellt wurde, sowie die EDV-Abteilung unweigerlich abgebaut werden sollen, und zwar mit der lapidaren Begründung, dass man sich zurzeit in einer Phase der Kostenminderung (Fixkosten) befinde, die vom Konzern ArcelorMittal zu verantworten sei.

Der OGBL wehrt sich offiziell gegen die Politik der Auslagerung unserer luxem-

On close examination of ArcelorMittal's policy, many questions arise as to the future of the Luxembourg steel-manufacturing industry.

Luxembourg is a country where social dialogue plays a very important role. Through the 'steel industry tripartite' (a negotiating committee comprising representatives of the State, employers and unions), we attempt during crisis periods to find valid solutions for the Luxembourg steel industry as a whole.

An agreement known as 'LUX 2011', entered into for the 2008-2011 period, was signed by the three parties on 19 December 2008. Despite the clarity of this agreement, ArcelorMittal's management seems to be reluctant to honour it at present.

Subcontracting is one of the subjects dealt with in 'LUX 2011': it must temporarily respond to a need for more staff, particularly in the various specialised professions, without affecting the professions directly linked to the steel industry.

As new employees hired via subcontracting are more vulnerable to risks and accidents than other categories of employee, we insist that the company take extra measures to better ensure their health and safety at work.

Furthermore, it is unacceptable that some departments such as 'accounts', 'third-party supplier accounts' and 'finance' in Luxembourg, which is attached to ArcelorMittal Paris, as well as the IT infrastructure department, are earmarked to be shut down simply because this is in line with the cost-reduction (fixed costs) policy imposed by the ArcelorMittal group.

The OGBL is formally opposed to the policy of relocating to other countries our Luxembourg departments when they offer such exceptional quality combined with modest, reasonable costs.

The OGBL is calling for a halt to the relocation to Poland, transit country, as well as to India. In this respect, we have in mind the company WIPRO, for example, the third-largest Indian IT group which, according to the European Works Council, figures on the World Bank's blacklist.

L'OGBL revendique l'arrêt de la délocalisation en Pologne, pays de transit, ainsi qu'en Inde. Dans ce contexte, nous pensons par exemple à la société WIPRO, 3^e groupe informatique indien qui, d'après les informations du comité d'entreprise européen, figure sur la liste noire de la Banque mondiale.

Arrêtez, chère Direction générale, de léser les syndicats ainsi que l'Etat.

Vous n'arriverez pas à nous duper en adoptant un «système aquarel» c.-à-d. en faisant lentement disparaître ou en délocalisant des postes de travail du Luxembourg de façon graduelle, espérant ainsi ne pas attirer l'attention des syndicats et de l'Etat.

L'OGBL est prêt à dialoguer et à trouver des solutions pour toute situation de crise, mais il n'est pas d'accord avec la politique de délocalisation menée pour l'instant par les dirigeants d'ArcelorMittal.

Enfin, le Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL est satisfait que sous l'impulsion de l'OGBL le paquet de mesures d'austérité adopté par le gouvernement ait été allégé (forfait kilométrique pour frais de déplacement sauvé ; ajustement du salaire social minimum ainsi que celui des pensions à l'évolution des salaires des années 2008 et 2009 sauvés; tranche indiciaire au 1^{er} juillet 2009 et celle qui sera due en 2011 sauvées; ...).

L'action de l'OGBL en faveur du maintien des allocations familiales pour les salariés frontaliers prend une tournure positive, ce qui doit également nous réjouir tous.

Soyons solidaires! C'est seulement ensemble que nous pouvons défendre nos acquis et aller de l'avant.

Angelo ZANON

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

burgischen Abteilungen, die sich durch ein hervorragendes Qualitätsniveau sowie niedrige und nachvollziehbare Kosten auszeichnen, in andere Länder.

Der OGBL verlangt den Stopp der Auslagerung in Transitländer wie Polen und nach Indien. Vor diesem Hintergrund denken wir zum Beispiel an WIPRO, den drittgrößten Computerkonzern Indiens, der Informationen des Europäischen Betriebsrates zufolge auf der schwarzen Liste der Weltbank steht.

Geschätzte Generaldirektion, hören Sie auf, die Gewerkschaften und den Staat weiter zu beschädigen.

Es wird Ihnen nicht gelingen, uns durch eine „Strategie der Verwässerung“ zu täuschen, d. h. Arbeitsplätze in Luxemburg schleichend abzubauen oder nach und nach auszulagern, ohne dass die Gewerkschaften und der Staat dies bemerken.

Der OGBL ist zum Dialog bereit und bestrebt Lösungen für jede Krisensituation zu finden, er lehnt jedoch die Politik der Auslagerung ab, die zurzeit von der Geschäftsführung von ArcelorMittal betrieben wird.

Die Gewerkschaft Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL ist zufrieden, dass durch den Vorstoß des OGBL das von der Regierung beschlossene Sparpaket abgeschwächt wurde (Kilometerpauschale für Fahrtkosten bleibt wie bisher; Anpassung des sozialen Mindestlohns sowie der Renten an die Lohn- und Gehaltsentwicklung der Jahre 2008 und 2009 bleibt wie bisher; Indexranchen zum 1. Juli 2009 und für 2011 wurden gesichert; ...).

Der Einsatz des OGBL für die Beibehaltung des Kindergeldes für Grenzgänger hat eine positive Wende bewirkt, was alle freuen wird.

Seien wir solidarisch! Nur gemeinsam können wir unsere Errungenschaften behaupten und unsere Ziele weiterverfolgen.

Angelo ZANON

Präsident des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

Dear General Management, please stop damaging the unions and the State.

You will not succeed in fooling us by adopting a 'watering-down approach', i.e. bringing about a slow dissolution or relocating Luxembourg jobs gradually, thus hoping not to attract the attention of the unions and the State.

The OGBL is prepared to negotiate and to find solutions to all crisis situations, but it does not agree with the relocation policy currently pursued by ArcelorMittal's managers.

Lastly, the OGBL's Iron, Steel and Mining Union is pleased that, due to pressure from the OGBL, the austerity measures adopted by the government have been toned down (the mileage allowance for travelling costs will remain; adjustment of the statutory minimum wage and of pensions to wage increases in 2008 and 2009 will remain; salary indexation as at 1 July 2009 and that due in 2011 have been saved; etc.).

The OGBL's campaign to maintain the level of family benefits for cross-border workers is taking a positive turn. This is also great news for us all.

Let's work together! Only together can we defend our rights and make progress.

Angelo ZANON

President of the Iron, Steel and Mining Union



L'engagement syndical est plus important que jamais

Il s'agit de nos salaires, de nos conditions de travail et de nos acquis! Il s'agit aussi de la sauvegarde et de l'orientation future de la sidérurgie luxembourgeoise!

Dans ses différents articles, ce troisième numéro de Stolinfo traite de la situation actuelle de la sidérurgie, des problèmes qu'elle rencontre ainsi que des revendications de l'OGBL la concernant. C'est pourquoi je tiens à ne mettre ici en exergue que certains des thèmes, à les présenter brièvement et à revenir plus en détail sur le rôle que joue l'OGBL dans ce secteur de l'industrie.

L'externalisation dans les périodes de conjoncture défavorable: non merci!

Cela ne tourne toujours pas rond dans le secteur de la sidérurgie, que ce soit dans le monde ou au Luxembourg. L'amélioration de la situation conjoncturelle n'a pas pris la tournure escomptée, les commandes se font toujours attendre et les taux d'exploitation des capacités demeurent faibles. Cela n'est pas seulement le cas pour le groupe international ArcelorMittal, mais aussi pour d'autres entreprises du secteur, celles que l'on appelle les entreprises périphériques, dont certaines (Circuit Foil et ArcelorMittal Stainless Service S.A) ont de nouveau recours au chômage partiel.

Toujours est-il qu'ArcelorMittal, le plus grand groupe sidérurgique au monde, enregistrera vraisemblablement cette année encore 3,7 milliards de dollars de bénéfices, malgré un ralentissement de sa production. Pour l'année 2011 également, on demeure sceptique en ce qui concerne la reprise conjoncturelle et l'état des carnets de commande. Ce n'est pas seulement depuis la dernière tripartite sidérurgique que l'OGBL, syndicat principal du secteur, a clairement détecté l'orientation que l'entreprise entend prendre à l'avenir. Une remise en cause des acquis sociaux et des sous-traitances sont prévus. Les acquis sociaux des salariés doivent être supprimés progressivement et les effectifs réduits. Il est prévu d'externaliser des secteurs entiers, comme cela s'est déjà produit pour le «Kippstull», sur le site de production de Differdange. Les suppressions d'emplois vont certes entraîner une montée en flèche du cours des actions et les coûts liés au personnel vont baisser mais des emplois fixes vont disparaître, une détérioration des conditions de travail est programmée, notamment à cause du manque de personnel, le savoir-faire acquis ces 150 dernières années risque de se perdre et la sécurité ne sera, elle non plus, plus totalement garantie. Certains secteurs administratifs, tels que l'informatique ou la comptabilité, seront également touchés par les externalisations. C'est pourquoi l'OGBL entend utiliser tous les moyens à sa disposition pour s'élever contre cette forme de restructuration de même que contre les suppressions d'emplois et les remises en cause des acquis sociaux qui en résultent. Et ce, à tous les niveaux. Nous ne voulons pas des conditions que l'on connaît en Inde ou en Chine, nous voulons préserver notre modèle sidérurgique luxembourgeois, nous voulons des salaires décents en contrepartie de notre travail, ainsi qu'un dialogue social efficace. En effet, qui, en dehors des salariés, contribue à ce point à la richesse produite?

En ce qui concerne l'externalisation, il s'agit avant tout d'aplanir les divergences entre les syndicats et le patronat au sujet des clauses des accords LUX 2011 sur la question, et de parvenir à une interprétation commune. Si l'OGBL ne trouvait rien à redire lorsque différents travaux étaient temporairement sous-traités à des sociétés extérieures en période de conjoncture favorable, elle rejette résolument une telle attitude en période moins faste dans la mesure où celle-ci n'entraîne que la suppression de postes et ne vise que le profit à court terme. Cette stratégie repose aussi certainement, en arrière-plan, sur l'intention d'affaiblir les syndicats très puissants de la sidérurgie luxembourgeoise.

Pas de chasse aux sorcières à l'encontre des malades

Un autre point est constamment monté en épingle par le patronat dans l'ensemble du secteur de la sidérurgie: l'absence pour maladie des salariés. On a constaté que certains sites étaient particulièrement touchés par le phénomène des arrêts maladie fréquents. En bien des endroits, le patronat se livre alors à une véritable chasse aux sorcières à l'encontre des malades: en cas d'arrêts maladie fréquents, les salariés sont menacés de pénalités ou de licenciement, et ils sont inutilement mis sous pression. L'OGBL et ses délégations compétentes dans les différentes entreprises dénoncent catégoriquement cette attitude adoptée par les directions et exigent

une analyse nuancée destinée à déceler les causes réelles de la récurrence des cas de maladie. Est-ce dû aux conditions de travail ou à un manque de motivation? Dans bien des cas, un peu de bonne volonté permettrait de remédier rapidement au problème. Et n'est-ce pas simplement dû au fait que des gens qui doivent travailler à l'extérieur par tous les temps tombent naturellement plus souvent malades? Cela expliquerait que certaines entreprises aient des taux d'absentéisme pour maladie plus élevés que d'autres. Ce contexte entraîne pour nous un autre problème, celui de la continuation du paiement du salaire en cas de maladie. Depuis l'introduction du statut unique, le 1^{er} janvier 2009, certains employeurs refusent à leurs salariés le paiement de leurs suppléments pour travail de nuit, le dimanche et les jours fériés lorsqu'ils sont malades. Malgré un texte de loi sans ambiguïté à cet égard, ainsi que, désormais aussi, une jurisprudence, certains salariés ne perçoivent pas l'argent qui leur est dû, comme on a pu le voir à Dudelange. Nous ne lâchons pas prise et ferons en sorte que justice soit rendue aux personnes concernées.

Pas de blocage des salaires lors des conventions collectives

Certaines entreprises périphériques n'ont toujours pas de convention collective. Dans l'intérêt des salariés, nous nous efforçons d'améliorer les conditions de salaire et de travail en introduisant des conventions collectives, et ce par le biais d'une étroite collaboration avec les délégués présents sur site, qui connaissent le mieux leur entreprise. Dans certaines autres entreprises commencent maintenant les négociations, après quelques préparatifs visant à adapter au statut unitaire les conventions collectives existantes des ex-ouvriers et des ex-employés. Force est malheureusement de constater que le patronat est peu disposé à introduire des améliorations et que ses propositions pour les négociations salariales impliquent un blocage des salaires. Mais nous allons nous battre et parvenir à la meilleure des solutions pour les salariés, grâce à la solidarité de tous les intéressés. Il faut aussi convaincre ceux qui ne sont pas membres de notre syndicat et les inciter à adhérer afin d'améliorer en notre faveur le rapport de forces au sein de l'entreprise, un aspect indispensable pour que le travail syndical soit efficace.

En ce qui concerne la convention collective de la sidérurgie, des préparatifs sont en cours depuis juin 2010. La commission paritaire a permis de conclure les travaux concernant l'ajustement des textes de la convention-type et visant à améliorer certains points. A ce niveau, nous sommes en mesure d'apporter de bons résultats. Nous nous sommes beaucoup inquiétés au sujet de l'ignorance et du non-respect des organigrammes des groupes cibles sur les différents sites. Si le patronat attend toujours plus de polyvalence et de flexibilité de la part des salariés et que le remplacement à différents postes fait partie de la routine, les groupes cibles doivent alors être définis avec précision et de façon pratique, et être rémunérés en conséquence. Nous avons obtenu l'établissement d'organigrammes adaptés aux conditions ainsi que des ajustements satisfaisants. De nombreux salariés concernés ont dû renoncer à une rémunération adéquate ou subir des pertes. Cela va changer à l'avenir. Les différents articles de ce numéro reviennent dans le détail sur ce point ainsi que sur d'autres, dans le cadre des résultats que nous avons obtenus.

En ce qui concerne la convention collective également, les représentants du patronat ne se montrent pas très ouverts à l'égard d'améliorations substantielles des conditions de travail et des aspects sociaux. En matière de politique salariale, ils aspirent quasiment à un blocage des salaires. La crise sert une fois de plus d'alibi. Mais nous n'en sommes qu'au début et nous mettrons tout en œuvre pour représenter au mieux les salariés, défendre leurs intérêts légitimes et faire valoir leurs revendications justes, et ce, en tenant compte de la situation économique actuelle qui, en dépit des oiseaux de mauvais augure, s'est améliorée dans notre secteur également. Dans le prochain numéro de notre Stolinfo, nous reviendrons sur le déroulement des négociations.

Je tiens ici à préciser que, pour ce qui est de l'OGBL, le secrétaire central responsable ainsi que les délégations compétentes dans les différentes entreprises – dans le cas des négociations collectives pour le secteur, une délégation composée des présidents de délégations de toutes les entreprises concernées – sont présents lors de toutes les négociations, que ce soit au niveau d'une entreprise spécifique ou des négociations collectives. En définitive, les délégués connaissent précisément la situation sur site, savent où elle est déplorable, et peuvent faire des propositions adaptées aux besoins. Une représentation diversifiée de tous les salariés n'est possible que dans ces conditions.

C'est la raison pour laquelle personne ne doit se laisser influencer par les déclarations des syndicats concurrents qui ne cessent de mettre en avant des promesses, propositions et résultats époustouflants et vendent souvent les acquis de l'OGBL comme les leurs. La réalité est pourtant toute autre! Et lorsque les milliardaires du patronat, le regard triste, tentent de faire passer des bénéfices un peu moins élevés pour de mauvais résultats, il convient de rester prudent. Leur principale préoccupation reste leur profit et celui des actionnaires, pas le travailleur!

Ce bref aperçu est destiné à expliquer la somme de travail qui incombe à l'OGBL et à ses délégations dans le secteur de la sidérurgie. Il n'y a pas que la politique salariale qui est en jeu. Cela doit donner matière à réflexion à tous les salariés, et les convaincre de la nécessité du travail syndical, sur site et dans notre secteur d'activité. Seul un engagement commun et une solidarité illimitée nous permettront de contrecarrer les aspirations des employeurs!

Raymond Kapuscinsky, secrétaire central



Gewerkschaftliches Engagement ist wichtiger denn je

Es geht um unsere Löhne, Arbeitsbedingungen und Errungenschaften! Und um den Erhalt und die zukünftige Ausrichtung des Luxemburger Stahlsektors!

In dieser dritten Nummer des Stolinfo werden die aktuelle Lage, die Probleme und die Forderungen des OGBL im Stahlsektor in unterschiedlichen Artikeln ausgiebig behandelt. Deshalb möchte ich in diesem Beitrag nur einige Themen hervorheben, sie kurz beleuchten und näher auf die Rolle des OGBL in diesem Industriesektor eingehen.

Outsourcing in Niedrigkonjunkturzeiten: Nein danke!

Noch immer dreht es nicht rund in der Stahlindustrie, dies sowohl weltweit als auch in Luxemburg. Die konjunkturelle Lage hat sich nicht in erwartetem Maß verbessert, Aufträge bleiben weiter aus, die Werksauslastung bleibt schwach. Dies ist nicht nur der Fall beim global agierenden ArcelorMittal-Konzern selbst, sondern auch bei anderen im Stahlbereich tätigen Firmen, den so genannten Perimeter-Betrieben, wo wiederum einige (Circuit Foil und ArcelorMittal Stainless Service S.A) Kurzarbeit beantragt haben.

Immerhin wird der weltgrößte Stahlkonzern ArcelorMittal in diesem Jahr voraussichtlich noch 3,7 Milliarden Dollar Gewinn einfahren, dies bei gedrosselter Produktion. Auch für das Jahr 2011 gibt man sich was die Konjunkturbelebung und die Auftragslage in der Stahlindustrie anbelangt skeptisch. Für den in der Branche federführenden OGBL wurde nicht erst anlässlich der letzten Stahltripartite klar ersichtlich, welche Richtung das Unternehmen künftig einschlagen will. Sozialabbau und Outsourcing sind angesagt. Die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer sollen allmählich abgeschafft und die Personalbestände reduziert werden. Geplant ist ganze Sektoren auszulagern, wie bereits beim "Kippstull" auf der Produktionsstätte Differdingen geschehen. Aufgrund des Personalabbaus werden wohl die Aktienkurse in die Höhe schnellen und die Personalkosten gesenkt werden, feste Arbeitsplätze aber werden vernichtet, schlechte Arbeitsbedingungen wie etwa durch Unterbesetzung sind vorprogrammiert, das im Laufe der vergangenen anderthalb Jahrhunderte erworbene Know-how geht verloren und auch die Sicherheit wird nicht mehr voll gewährleistet sein. Von Auslagerungen betroffen werden auch Verwaltungsbereiche wie etwa die Informatik und die Buchhaltung sein. Der OGBL wird sich deshalb weiterhin mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln gegen diese Form der Restrukturierung und den damit verbundenen Arbeits- und Sozialabbau wehren, dies auf allen Ebenen. Wir wollen keine indischen oder chinesischen Verhältnisse, wir wollen den Erhalt unseres Luxemburger Stahlmodells, wir wollen korrekte Löhne für unsere Arbeit und einen effizienten Sozialdialog. Denn wer anders als die Arbeitnehmer leistet einen wichtigen Beitrag zum erwirtschafteten Reichtum?

Was nun das Outsourcing anbelangt, gilt es zwischen Gewerkschaften und Patronat zuerst die Auslegungsdifferenzen der im LUX 2011-Vertrag diesbezüglich enthaltenen Klausel beizulegen und zu einer gemeinsamen Interpretation zu kommen. Wenn wohl der OGBL mit einer temporären Vergabe verschiedener Arbeiten an externe Unternehmen bei Hochkonjunktur einverstanden war, so lehnt er eine solche Maßnahme bei Niedrigkonjunktur entschieden ab, da sie ausschließlich auf Kosten der Werkstellen geht und auf kurzfristigen Profit ausgerichtet ist. Hintergedanke bei dieser Strategie ist sicherlich auch, die im Luxemburger Stahlsektor sehr starken Gewerkschaften zu schwächen.

Keine Hexenjagd auf Kranke

Ein weiteres Thema wird im gesamten Stahlsektor immer wieder von der Patronatsseite hochgespielt, nämlich die krankheitsbedingte Abwesenheit der Arbeitnehmer in den Betrieben. Hier wurde festgestellt, dass einige Standorte vom Phänomen häufiger Krankmeldungen besonders betroffen sind. Und so wird dann vielerorts von Patronatsseite eine regelrechte Hexenjagd auf Kranke veranstaltet: bei häufiger Krankmeldung droht Strafe oder Entlassung und die Arbeitnehmer werden unnötigerweise unter Druck gesetzt. Der OGBL und seine für die einzelnen Betriebe zuständigen Delegationen lehnen dieses Vorgehen seitens der Direktionen strikt ab und verlangen eine nuancierte Analyse, die herauschälen soll, welches die eigentlichen Ursachen für häufiges Kranksein sind. Liegt es etwa an den Arbeitsbedingungen oder fehlender Motivation? Hier könnte in vielen Fällen mit etwas gutem Willen schnell Abhilfe geschaffen

werden. Und ist es nicht einfach so, dass Leute, die zum Beispiel bei allen Witterungen im Freien arbeiten natürlicherweise häufiger krank werden und deshalb einzelne Betriebe höhere Krankenquoten zu verbuchen haben? In diesem Zusammenhang macht uns ein anderes Problem zu schaffen, nämlich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Seit der Einführung des Einheitsstatuts am 1. Januar 2009 verweigern verschiedene Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Krankheitsfall die Zahlung der Zuschüsse für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Trotz eines diesbezüglich klaren Gesetzestextes und jetzt auch einer Jurisprudenz wird den Arbeitnehmern das ihnen geschuldete Geld nicht ausbezahlt wie am Beispiel Düdelling zu sehen ist. Wir bleiben am Ball und werden dafür sorgen, dass die Betroffenen Gerechtigkeit erfahren.

Keine Nullrunde bei den Kollektivverträgen

In verschiedenen Perimeter-Betrieben gibt es noch keine Kollektivverträge. Hier bemühen wir uns im Interesse der Arbeitnehmer in enger Zusammenarbeit mit den Delegierten vor Ort, die ihren Betrieb ja bestens kennen, durch die Einführung von Kollektivverträgen Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erreichen. In den anderen Betrieben starten nun, nach einigen Vorbereitungsarbeiten zur Anpassung der bestehenden Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte an das Einheitsstatut, die Verhandlungen. Leider müssen wir feststellen, dass die Patronatsseite kaum gewillt ist Verbesserungen einzuführen und ihre Vorschläge für die Lohnverhandlungen eine Nullrunde beinhalten. Doch wir werden kämpfen und die bestmögliche Lösung für die Arbeitnehmer dank der hier angesagten Solidarität aller Betroffenen erreichen. Es gilt weiterhin Nichtmitglieder unserer Gewerkschaft zu überzeugen und zum Beitritt zu bewegen, dies um unser innerbetriebliches Kräfteverhältnis, das für eine wirksame Gewerkschaftsarbeit unerlässlich ist, zu stärken.

Was nun den Gesamtkollektivvertrag für die Stahlindustrie anbelangt, laufen die Vorbereitungsarbeiten bereits ab Juni 2010. In der paritätischen Kommission konnte die Arbeit betreffend die Anpassung der Texte für den Einheitsvertrag und zur Verbesserung einzelner Punkte abgeschlossen werden. Und hier können wir mit guten Resultaten aufwarten. Was uns viel Kopfzerbrechen machte, war die Nichtbeachtung beziehungsweise die Nichteinhaltung der Zielgruppenorganigramme auf den einzelnen Standorten. Wenn von Patronatsseite immer mehr Polyvalenz und Flexibilität von den Arbeitnehmern verlangt wird, das Ersetzen auf verschiedenen Posten zur täglichen Routine gehört, dann sollten die Zielgruppen auch genau und praxisorientiert definiert und entsprechend entlohnt sein. Wir konnten bewirken, dass den Gegebenheiten entsprechende Zielgruppenorganigramme erstellt und zufriedenstellende Anpassungen vorgenommen wurden. Viele betroffene Arbeitnehmer mussten auf eine adäquate Entlohnung verzichten oder Einbußen hinnehmen. Dies wird in Zukunft anders sein. Auf diese und auch andere Punkte im Zusammenhang mit den erreichten Resultaten gehen entsprechende Artikel dieser Publikation im Detail ein.

Auch was den Gesamtkollektivvertrag angeht, zeigen sich die Patronatsvertreter nicht allzu offen für substanzielle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der sozialen Belange. In Sachen Lohnpolitik streben sie quasi eine Nullrunde an. Immer wieder muss die Krise als Alibi herhalten. Doch wir sind erst am Anfang und wir werden alles daran setzen, und dies unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Lage, die sich allen Unkenrufe zum Trotz auch in diesem Sektor verbessert hat, die Arbeitnehmer bestmöglich zu vertreten, ihre legitimen Interessen zu verteidigen und ihren berechtigten Forderungen zum Durchbruch zu verhelfen. Wir werden in der nächsten Nummer unseres Stolinfo über den Verlauf der Verhandlungen berichten.

An dieser Stelle möchte ich besonders hervorheben, dass, was den OGBL betrifft, bei allen Verhandlungen, sei es in einem spezifischen Betrieb oder sei es bei den Gesamtverhandlungen, sowohl der verantwortliche Zentralsekretär als auch die für die jeweiligen Betriebe zuständigen Delegationen – bei den Gesamtverhandlungen eine Delegation bestehend aus den Delegationspräsidenten aller zugehörigen Betriebe – anwesend sind. Die Delegierten kennen schließlich die Begebenheiten vor Ort genau und wissen wo was im Argen liegt und können anforderungsgerechte Vorschläge machen. Nur so ist eine breitgefächerte Vertretung aller Arbeitnehmer möglich.

Deshalb sollte sich niemand von den Äußerungen der Konkurrenzgewerkschaften beeinflussen lassen. Immer wieder trumpfen diese mit blenderischen Versprechen, Vorschlägen und Resultaten auf und verkaufen oft die Errungenschaften des OGBL als die ihren. Die Wirklichkeit aber sieht anders aus! Und wenn die Patronatsmilliardäre mit betrübtem Blick etwas kleinere Gewinne als schlechte Resultate ausgeben, sollte man vorsichtig bleiben. Bei ihnen steht ihr Profit und der der Aktionäre im Mittelpunkt, nicht der arbeitende Mensch!

Dieser kurze Überblick soll verdeutlichen, dass viel Arbeit auf den OGBL und seine Delegationen im Stahlsektor zukommt. Es geht um weit mehr als Lohnpolitik. Dies müsste allen Arbeitnehmern zu denken geben und sie von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit sowohl vor Ort und als auch im Sektor überzeugen. Nur durch ein gemeinsames Engagement und uneingeschränkte Solidarität können wir den Arbeitgeberbestrebungen entgegenwirken!

Raymond Kapuscinsky, Zentralsekretär



Union commitment is more important than ever

Our wages, working conditions and hard-won rights are at stake! As are the preservation and future orientation of the Luxembourg steel sector!

This third edition of Stolinfo features various extensive articles on the current situation, problems and challenges facing OGBL in the steel sector. Therefore, in this article I would like to point out and examine just a few issues, then go into more detail on OGBL's role in this industrial sector.

Outsourcing in times of economic downturn? No thank you!

The steel industry is still suffering, not only in Luxembourg but on a global scale. The economic situation has not improved to the extent expected, there is still a lack of orders and the workload remains low. This applies both to the ArcelorMittal Group with its international activities and to other perimeter companies working in the steel sector, a few of which (Circuit Foil and ArcelorMittal Stainless Service S.A) have reduced their working hours.

Nevertheless, the world's largest steel company ArcelorMittal is still expected to make a profit of USD 3.7 billion this year, despite production levels being at half throttle. There is a degree of scepticism surrounding the steel industry's economic recovery and order situation for 2011. For the sector's leader OGBL, the company's future orientation was not clear until the most recent steel tripartite. Cuts in social services and outsourcing have been announced. The social rights gained by employees are to be abolished gradually and the workforce is to be reduced. The plan is to outsource entire sectors, as is already the case at the "Kippstull" production plant in Differdange. Reducing staff numbers may well send share prices soaring and lower personnel expenditure, but as a result, permanent jobs will be scrapped, poor working conditions (i.e. through understaffing) are pre-programmed, the know-how gleaned over the past 150 years will be lost and even safety will no longer be fully guaranteed. Administrative services such as IT and accounting will also be affected by the outsourcing. OGBL will continue to do its utmost at all levels to fight this kind of reorganisation and the associated undermining of labour and social rights. We do not want working conditions like those in India or China; we want to preserve our Luxembourg steel model. We want decent wages for our work and efficient social dialogue. Who else, apart from the employees, makes a major contribution to the wealth generated?

As far as outsourcing is concerned, the unions and employers first have to settle the discrepancies regarding the relevant clauses in the LUX 2011 Agreement and agree on a mutual interpretation. Although OGBL agreed with temporarily outsourcing various works to external companies when economic activity was in full swing, it positively rejects such a measure in times of economic downturn, because the aim is solely to generate short-term profit and the sites will have to suffer the consequences as a result. An ulterior motive of this strategy is certainly to weaken the extremely strong union presence in the Luxembourg steel sector.

"No" to witch-hunts against employees absent due to illness

A further topic which employers sensationalise time and again in the entire steel sector is plant employees' absence due to illness. It was established that some sites were particularly affected by frequent absenteeism due to illness. On many sites, this leads to employers carrying out a real witch-hunt against such employees. They are threatened with fines or dismissal and, as a result, staff are put under an unnecessary degree of pressure. OGBL and its delegations representing the individual plants resolutely oppose this procedure conducted by management and call for a fair evaluation in order to determine the actual causes of frequent illness. Is it due to working conditions or a lack of motivation? In many cases, a little good will is all that is required to find a workaround to the problem. Is it not simply true that people who work outdoors in all weathers are bound to get ill more often, and therefore some plants

are certain to post higher illness figures? In this connection, another problem which needs addressing is the continued payment of wages in case of illness. Since the unity status was introduced on 1 January 2009, various employers refuse to pay staff allowances for working nights, Sundays and public holidays in case of illness. Despite the fact that the law is clear on this matter, and there is now also jurisprudence, employees are still not receiving the money they are owed, as is the case in Dudelange, for example. We are staying on the ball and will ensure that justice prevails.

“No” to a pay freeze with collective agreements

There are still no collective agreements in various perimeter companies. In these cases, and in the interests of employees, we are working closely with the delegations on site, who of course know their plants best, to improve wage and working conditions by introducing collective agreements. In the other plants, negotiations are currently beginning, after some preparation work to adapt the existing collective agreements for workers and employees to the unity status. Unfortunately, we have observed that employers are reluctant to introduce improvements and that their proposals for wage negotiations comprise a pay freeze. We will fight to achieve the best possible solution for employees thanks to the solidarity among all those affected. It is important to keep convincing non-members to join our union in order to boost our intra-plant balance of power, which is vital for our work as a union to be effective.

Preparation work on the collective agreement for the steel sector as a whole has been under way since June 2010. In the Joint Committee, the work was completed in order to adapt the texts for the single agreement and to improve individual points. Here, we can achieve good results. Non-observance of or non-compliance with the target-group organisation chart on the individual sites caused us a big headache. If employers are calling for employees to be increasingly versatile and flexible, and if replacing people who have different jobs is part of the daily routine, the target groups should also be defined precisely and practically oriented and be paid accordingly. We managed to bring about the drawing up of target group organisation charts in accordance with the prevailing conditions as well as some satisfactory amendments. Many affected employees had to forgo adequate payment or even suffer losses. This will be different in future. This matter and other points in connection with the results achieved will be explained in detail in the various articles of this publication.

As for the overall collective agreement, employer representatives do not appear particularly open to substantial improvements to working conditions and social matters. In terms of wage policy, they are practically seeking to implement a pay freeze. Once again, the crisis is put forward as a handy excuse. We are only at the initial stages, but we will pull out all the stops – taking stock of the current economic situation (which, despite all the prophecies of doom has also improved in this sector) – to represent employees as efficiently as possible, to defend their legitimate interests and help achieve the claims they are entitled to. We will report on how the negotiations are going in the next edition of Stolinfo.

At this point, I would especially like to point out that, on behalf of OGBL, both the central secretary in charge and the delegations representing the various plants will be present at all negotiations, whether in a specific plant or at general negotiations (at the latter, there will be a delegation comprising the delegation chairmen of all associated plants). After all, the delegates know the exact conditions on site, can pinpoint what is in disorder and make proposals in tune with requirements. Only this way is it possible to ensure comprehensive representation of all employees.

Therefore, no-one should be influenced by remarks made by rival unions. They are always making dazzling promises, bragging about their proposals and results, and often pass off OGBL's accomplishments as their own. The reality, however, is different! If billionaire business leaders glumly cite slightly lower profits as poor results, we should remain cautious. Their focus is on profit and shareholders, not employees!

This brief overview should make it clear that OGBL and its delegations in the steel sector have a lot of work ahead of them. It is more than a question of wage policy. This should give all employees food for thought and convince them just how important our union work is, both on site and in the sector. Only with joint commitment and boundless solidarity can we fight against employer actions!

Raymond Kapuscinsky, central secretary

Résultats de la Commission paritaire du 26/10/2010

Dans cette réunion, les représentants syndicaux, où l'OGBL est porte-parole, avec son secrétaire central, Raymond Kapuscinsky, ont pu obtenir les résultats suivants:

- 1) Mise en place et adaptation satisfaisantes des organigrammes cibles sur les différents sites de la sidérurgie.
- 2) Obtention de la prime en cas de remplacement des agents de préparation du travail par les aide-préparateurs.
- 3) Paiement avec effet rétroactif (01/01/2009) du complément de salaire dû au personnel inscrit à la CDR (Cellule de Reclassement) et en prêt de main-d'œuvre dans des sociétés autres qu'ArcelorMittal. Cette prime figurait au contrat collectif et n'avait pas été versée au personnel entré à la CDR après cette date.
- 4) Obtention de la préretraite solidarité pour les personnes nées en 1954, ainsi que pour les personnes nées avant 1954 qui auraient pu partir avec la préretraite ajustement mais qui ne l'ont pas fait. La direction d'ArcelorMittal fera la demande auprès du gouvernement luxembourgeois en janvier 2011.
- 5) 423 personnes concernées par la garantie de salaire, prévue dans le contrat collectif, pourront bénéficier de cet acquis.

Ergebnisse des paritätischen Ausschusses vom 26.10.2010

Im Rahmen der Sitzung des paritätischen Ausschusses haben die Gewerkschaftsvertreter, deren Verhandlungsführer mit Zentralsekretär Raymond Kapuscinsky der OGBL ist, die folgenden Ergebnisse erzielt:

- 1) Zufriedenstellende Einführung und Anpassung der Zielorganigramme an den unterschiedlichen Standorten der Stahlindustrie.
- 2) Erhalt der Prämie, wenn die mit der Vorbereitung der Arbeiten befassten Mitarbeiter durch Hilfsarbeiter ersetzt werden.
- 3) Rückwirkende Zahlung (01.01.2009) des Gehaltszuschlags für Mitarbeiter, die zur Wiedereingliederungsgruppe („Cellule de Reclassement“, CDR) gehören und die an Unternehmen, welche nicht der Gruppe ArcelorMittal angehören, ausgeliehen wurden. Diese Prämie war Teil des Kollektivvertrags, wurde jedoch Mitarbeitern, die nach diesem Datum in die CDR aufgenommen wurden, nicht gezahlt.
- 4) Bewilligung des Vorruhestands aus Solidaritätsgründen („préretraite solidarité“) für im Jahr 1954 geborene Personen sowie Personen, die vor 1954 geboren wurden und die in Anpassungsvorruhestand („préretraite ajustement“) hätten gehen können, von dieser Option jedoch keinen Gebrauch gemacht haben. Die Geschäftsleitung von ArcelorMittal wird im Januar 2011 einen entsprechenden Antrag bei der luxemburgischen Regierung stellen.
- 5) 423 Personen, die für die im Kollektivvertrag vorgesehene Lohngarantie in Frage kommen, können in deren Genuss kommen.

Results of the Joint Committee meeting of 26 October 2010

In this meeting, the union representatives, for whom the OGBL is spokesperson via its union central secretary Raymond Kapuscinsky, obtained the following results:

- 1) Satisfactory setting-up and adaptation of targeted organisational structures on the various steel-industry sites.
- 2) Obtaining the bonus in the event of replacement of work-preparation agents by assistant preparers.
- 3) Payment, backdated to 1 January 2009, of the salary supplement owed to personnel registered with the Redeployment Committee (Cellule de Reclassement – CDR) and on assignments with companies other than ArcelorMittal. This bonus was included in the collective agreement and was not paid to personnel that registered with the CDR after this date.
- 4) Obtaining pre-retirement support for persons born in and before 1954 who could have left with the pre-retirement adjustment but did not do so. ArcelorMittal management will submit the request to the Luxembourg government in January 2011.
- 5) 423 persons affected by the salary guarantee, as provided for in the collective agreement, could benefit from this entitlement.

OGBL/LCGB Sidérurgie Asbl

Bilan intermédiaire

L'ASBL sidérurgie se doit de faire le suivi des accords entre syndicats (OGBL, LCGB) et patronat, et notamment faire en sorte que le plan LUX 2011 soit respecté en période basse conjoncture comme en période haute conjoncture.

Les engagements qu'ArcelorMittal a pris lors du dernier plan prévoyant une restructuration de la sidérurgie sont dans cette instance suivis de près et doivent être respectés au cas par cas.

Le rôle de nos délégations sur le terrain sera alors de continuer à rappeler chaque fois que cela est nécessaire le respect de ce plan dans les normes où il a été écrit.

Gemeinnützige Vereinigung OGBL/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.

Zwischenbilanz

Der Sidérurgie A.s.b.l. ist es ein Anliegen, sich um die Einhaltung der Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften (OGBL, LCGB) und der Unternehmensleitung zu kümmern und insbesondere sicherzustellen, dass der Plan LUX 2011 sowohl unter guten als auch schlechten Konjunkturbedingungen eingehalten wird.

So wird überprüft, ob die Verpflichtungen, die ArcelorMittal im Rahmen des letzten Plans eingegangen ist, der eine Umstrukturierung der Stahlindustrie vorsieht, von Fall zu Fall eingehalten werden.

Die Aufgabe unserer Vertreter vor Ort besteht somit darin, nötigenfalls erneut darauf hinzuweisen, dass dieser Plan in der Form einzuhalten ist, in der er verfasst wurde.

OGBL/LCGB steel-industry non-profit organisation

Mid-term review

The steel-industry not-for-profit organisation has a duty to follow up the agreements between the unions (OGBL, LCGB) and the employers, and in particular to ensure that the LUX 2011 plan is respected in bad as well as in good economic situations.

The commitments made by ArcelorMittal during the previous plan involving restructuring the steel-industry are in this case closely monitored and must be respected on a case-by-case basis.

The role of our delegations on the ground will be to continue to give a reminder, where necessary, to respect this plan as it was drawn up.

*Communiqué de presse***Lux 2011, un bilan intermédiaire satisfaisant**

Une deuxième réunion de suivi des accords Lux 2011 entre l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB, conduite par son Président John Castegnaro et les représentants de ArcelorMittal, conduits par le Directeur Général Michel Wurth, a eu lieu en date du 12 octobre 2010.

Les deux partis ont convenu de tracer un bilan sur l'évolution des accords Lux 2011, ceci conscients de la situation économique difficile dans laquelle a évolué ArcelorMittal au courant des dernières années avec comme suite une détérioration importante du carnet de commandes et une année 2011 qui s'annonce plutôt difficile.

Après analyse approfondie, les représentants de l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB, constatent avec satisfaction que :

- Les mesures prises par ArcelorMittal quant aux investissements et à l'évolution des effectifs respectent tout à fait les accords 2011, voire les dépassent selon les prévisions annoncées par les responsables de ArcelorMittal
- ArcelorMittal a d'or et déjà manifesté sa volonté d'entamer des discussions sur un nouvel accord, ceci afin de préserver le modèle social déjà garanti par l'accord LUX 2011
- De commun accord les deux parties ont convenu de créer différents groupes de travail afin de se pencher sur des sujets précis tel la sous-traitance, préretraite solidarité, le dialogue social, et autres, ceci afin de préserver, voire améliorer le dialogue social entre partenaires.

En conclusion, l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB :

- Estime que cette entrevue lui a donné satisfaction
- Assure qu'elle continuera à suivre l'évolution des accords LUX 2011
- Se prépare à travailler sur un nouvel accord LUX 20.. dans le même esprit qu'elle l'a fait lors des négociations des accords précédents
- Envisage demander une entrevue avec M. le Ministre de l'économie

En outre l'A.s.b.l. Sidérurgie souligne que le contentieux concernant la restructuration prévue au sein du groupe ArcelorMittal et qui touche 42 personnes du service informatique au Luxembourg, est traité au sein du Comité d'Entreprise Européen.

Luxembourg, le 13 octobre 2010

OGB♦L / LCGB**Sidérurgie A.s.b.l.**

Monsieur Jeannot Krecké
Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur

19-21, Boulevard Royal
L-2914 Luxembourg

Luxembourg, le 22 novembre 2010

Concerne : Demande d'entrevue

Monsieur le Ministre,

En date du 12 octobre 2010 a eu lieu une réunion de suivi des accords Lux 2011 entre l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB et les représentants de ArcelorMittal.

Lors de cette réunion qui a servi à tracer un bilan sur l'évolution de ces accords, les deux parties ont manifesté leur volonté d'entamer des discussions sur un nouvel accord, ceci afin de préserver le modèle social déjà garanti par les accords Lux 2011.

En vue de ce qui précède nous vous serions reconnaissant de bien vouloir nous accorder une entrevue à votre meilleure convenance, lors de laquelle nous envisageons analyser avec vous l'évolution et discuter des suites à prévoir en vue de préparer un nouveau protocole d'accord sur le plan de l'avenir sidérurgique.

Dans l'espoir que vous puissiez réserver une suite favorable à la présente et en restant à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, avec nos remerciements anticipés, à l'expression de nos sentiments distingués.



Georges CONTER
Vice-président



John CASTEGNARO
Président

OGB♦L / LCGB

Sidérurgie A.s.b.l.

**Monsieur Arnaud Poupard-Lafarge
Chef division Long Carbone Europe**

66, route de Luxembourg
L-4221 Esch-sur-Alzette

Luxembourg, le 22 novembre 2010

Concerne : Demande d'entrevue

Monsieur Poupard -Lafarge,

Les fonctions que vous allez prendre au sein de ArcelorMittal au Luxembourg nous sollicitent à vous demander de bien vouloir nous accorder une entrevue à votre meilleure convenance.

Il nous paraît important de pouvoir évaluer avec vous l'évolution des accords relatifs à la tripartite sidérurgique, dits Lux 2011, et les suites futures et d'analyser de manière approfondie certains sujets de ces accords, comme p.ex. la sous-traitance, sujets pour lesquels des groupes de travail sont prévus en collaboration étroite entre l'A.s.b.l. Sidérurgie et ArcelorMittal.

Aussi l'affectation de Mme. Evie Roos à d'autres fonctions, qui a toujours été un interlocuteur privilégié pour l'A.s.b.l. Sidérurgie, ne reste pas sans conséquence pour nous, point que nous pourrions aborder lors de cette entrevue.

Dans l'espoir que vous puissiez réserver une suite favorable à la présente et en restant à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions de croire, Monsieur Poupard-Lafarge, avec nos remerciements anticipés, à l'expression de nos sentiments distingués.



Georges CONTER
Vice-président



John CASTEGNARO
Président

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

Comité européen

Externalisation de l'informatique

Au dernier Comité d'entreprise européen, le point sur l'externalisation de l'infrastructure informatique du groupe a été présenté. Pour l'instant il reste 3 choix possibles: une société indienne (HCL), une société américaine (CSC) et une solution interne.

Pour le Luxembourg, 42 postes seraient menacés. Une décision est attendue sous peu.

N'oublions pas que l'externalisation de l'infrastructure vient après celle de la maintenance des systèmes et de la messagerie.

Cette politique provoque des pertes d'emplois, des pertes de compétence et de savoir-faire, des pertes de qualité du service, sans compter la perte de la maîtrise et de la confidentialité de l'information et ce, aussi bien au Luxembourg que dans les autres pays européens.

Au vue de la politique actuelle et de ce qui se fait déjà dans d'autres sociétés du groupe, nous risquons à terme de perdre toute la partie développement puisque la rentabilité directe passe bien avant la qualité et l'utilisation des compétences de notre personnel.

Marylène Hozay & Emile Rota

Europäischer Betriebsrat

Outsourcing der IT

Bei der letzten Versammlung des Europäischen Betriebsrates wurde das Outsourcing der IT des Konzerns besprochen. Derzeit stehen drei Optionen zur Wahl: ein indisches Unternehmen (HCL), ein amerikanisches Unternehmen (CSC) und eine interne Lösung.

Am Standort Luxemburg sind 42 Arbeitsplätze gefährdet. Mit einer Entscheidung wird in Kürze gerechnet.

Wir sollten nicht vergessen, dass vor dem Outsourcing der IT bereits die Systemwartung und die Postdienste ausgelagert wurden.

Eine solche Politik kostet Arbeitsplätze und führt zum Verlust von Kompetenzen und Kenntnissen sowie zu Qualitätseinbußen, ganz zu schweigen vom Verlust der Kontrolle über die Vertraulichkeit der Daten. Und dies gilt sowohl für Luxemburg als auch für die anderen europäischen Länder.

Angesichts der aktuellen Politik und der Tatsache, dass bereits in zahlreichen anderen Unternehmen des Konzerns so vorgegangen wird, riskieren wir auf längere Sicht den Verlust des gesamten Entwicklungsbereichs, da die direkte Rentabilität definitiv über die Qualität und die Nutzung der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter gestellt wird.

Marylène Hozay & Emile Rota

European Committee

IT externalisation

At the last meeting of the European Works Council, the subject of externalisation of the IT structure was addressed. At present, three possibilities remain: an Indian company (HCL), an American company (CSC), and an internal solution.

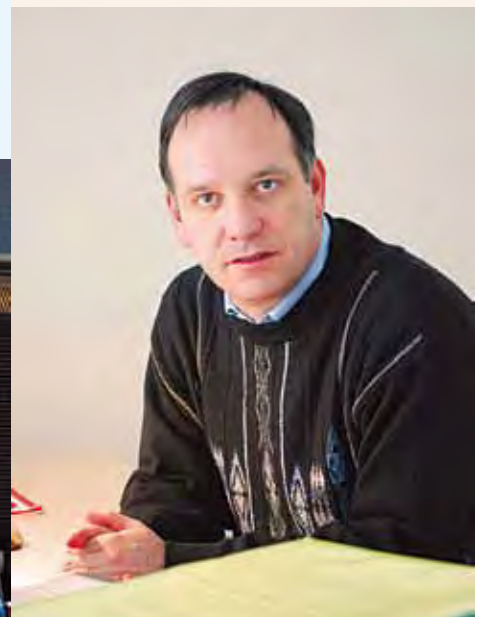
In Luxembourg, 42 jobs would be jeopardised. A decision is expected shortly.

Let's not forget that externalisation of the IT infrastructure follows that of the system and messaging-service maintenance.

This policy causes losses of jobs, skills, know-how and service quality, as well as loss of control over the confidentiality of information, both in Luxembourg and in other European countries.

Considering the current policy and what is already happening in other companies of the group, we risk losing all or part of the development side over time, since direct profitability is more important than quality considerations and using the skills of our personnel.

Marylène Hozay & Emile Rota





COMMUNIQUE DE PRESSE du Groupe Salarial du Comité Restreint du CEE ArcelorMittal du 7 juillet 2010

Le CEE ArcelorMittal dit NON à l'externalisation de l'informatique.

Lors de la réunion du Comité Restreint, les délégués européens ont remis plusieurs centaines de signatures des salariés de l'Informatique pour exprimer leur désaccord et rejeter le projet d'externalisation qui impacterait plus de 600 emplois en Europe.

Pétition

Nous, salariés du groupe ArcelorMittal des fonctions informatiques, considérons que l'informatique, sous toutes ses formes (infrastructure, téléphonie, études, informatique industrielle, ...) est en interconnexion profonde avec les outils de production et les fonctions support.

Ce constat nous amène à considérer que l'informatique fait partie intégrante de notre cœur de métier.

Fragiliser l'informatique en externalisant ses fonctions, c'est donc remettre en cause la pérennité de nos sites et de la production d'acier dans nos différents pays par la perte des compétences, des savoirs et de savoirs faire.

Cette externalisation avec les risques induits de pertes de réactivité et de contrôle, représente sans conteste une prise de risques inconsidérée d'autant qu'une étude réalisée en 2005 par le cabinet Ernst&Young (« baromètre Outsourcing 2005 ») révèle que 70% des entreprises ont connu une expérience négative d'externalisation des fonctions comptables et informatiques et ont révisé leur vision et leur stratégie face à ce procédé.

Par conséquent, le CEE dénonce la stratégie d'externalisation menée par le Groupe et demande l'abandon de toute étude de démantèlement de l'IT ArcelorMittal et d'investir dans les structures et compétences existantes.

Cette première action syndicale européenne n'exclut pas d'autres initiatives si la Direction refuse de prendre en compte l'expression des salariés et de leurs représentants.



ArcelorMittal

Délégation principale du personnel

Entité 'Administration'

Luxembourg, le 22 juillet 2010

**Non à la Délocalisation des comptabilités
Clients/fournisseurs et Corporate Legal Database**

Lors d'une DMU en date du jeudi 22 juillet à 11H00, nous apprenons avec surprise que huit postes de comptables seront délocalisés d'ici le 1^{er} janvier 2011.

Cinq collègues seront finalement touchés par cette nouvelle réorganisation et devront être reclassés.

Le projet de délocalisation présenté l'année dernière pour les services partagés a entraîné le reclassement de 18 personnes et il n'était en aucun cas question d'une suite comme celle à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui.

La délégation du personnel de l'administration s'oppose avec énergie et à l'unanimité à toute nouvelle réduction de postes au sein de notre entité.

La délégation a en outre indiqué aux représentants de la direction des finances et des ressources humaines, que le sujet devra être traité lors du prochain comité mixte.

**La Délégation du personnel
de l'Administration centrale**

La flexibilité: à quel prix?

Suite aux accords «LUX 2011», signés le 19 décembre 2008 en tripartite sidérurgique, un chapitre sur la flexibilité a été introduit afin de permettre un développement durable de la sidérurgie Luxembourgeoise dans un contexte en pleine évolution sur le marché mondial de l'acier, en prenant en compte à la fois les intérêts de l'entreprise et ceux des collaborateurs.

Mais qu'est que la flexibilité?

La flexibilité en interne: Elle consiste à varier le temps de travail annuel au sein de l'entreprise, c'est donc le nombre d'heures, et non le nombre de salariés. Le personnel en fonction de ses aptitudes peut changer de poste ou d'activité. La flexibilité du temps de travail peut entraîner des périodes de travail irrégulières selon la basse ou haute conjoncture. Ces changements de travail peuvent parfois être mal vécus et donner l'impression au salarié d'être une «personne à tout faire», dont l'activité varie au jour le jour.

La flexibilité en externe: Les effectifs varient en fonction des besoins de l'entreprise. La société embauche du personnel sous contrat à durée déterminée ou en intérim selon le niveau de production du site. ArcelorMittal peut aussi sous-traiter certains travaux ou secteurs d'activités spécifiques bien identifiés où les compétences en interne à la sidérurgie font défaut. Il est également possible ainsi de faire face à des niveaux d'activités supérieurs à ceux évoqués dans l'hypothèse «conjoncture basse» du document LUX 2011.

L'entreprise a donc la possibilité de s'adapter à la conjoncture des marchés selon les principes du dialogue social luxembourgeois applicables à la sidérurgie.

Cette forme de flexibilité favorise la précarité pour le salarié: la flexibilité peut amener l'entreprise à embaucher ou à licencier. La flexibilité des effectifs peut aussi être obtenue en proposant des contrats de travail limités dans le temps ou facilement révocables ce qui peut engendrer le phénomène de «travailleur pauvre».

Nous, les partenaires sociaux serons très attentifs au phénomène de la flexibilité car l'expérience montre qu'il a des conséquences sociales.



Flexibilität: Zu welchem Preis?

Im Anschluss an die Unterzeichnung der Vereinbarungen „LUX 2011“ am 19. Dezember 2008 durch die Stahltripartite wurde ein Kapitel über die Flexibilität hinzugefügt, um eine nachhaltige Entwicklung des luxemburgischen Stahlsektors vor dem Hintergrund des grundlegenden Wandels der weltweiten Stahlindustrie zu ermöglichen, wobei sowohl die Interessen des Unternehmens als auch der Arbeitnehmer berücksichtigt wurden.

Was genau ist eigentlich Flexibilität?

Interne Flexibilität: Die Flexibilität besteht in der Anpassung der jährlichen Arbeitszeit innerhalb des Unternehmens, es wird also eine Änderung der Stundenzahl und nicht der Anzahl der Arbeitnehmer vorgenommen. Die Mitarbeiter können im Rahmen ihrer Befähigung ihren Posten oder ihre Tätigkeit wechseln. Die flexiblen Arbeitszeiten können zu Zeiträumen mit unregelmäßigen Arbeitseinsätzen führen, je nachdem, welche Konjunkturbedingungen vorherrschen. Diese Tätigkeitswechsel können teilweise schlecht aufgenommen werden und den Eindruck vermitteln, der Arbeitnehmer sei ein „Alleskönner“, der sich jeden Tag um etwas anderes kümmern muss.

Externe Flexibilität: Der Personalbestand richtet sich nach dem Bedarf des Unternehmens. Das Unternehmen stellt angesichts des Produktionsniveaus des Standorts Mitarbeiter mit befristeten Verträgen oder Zeitarbeitskräfte ein. ArcelorMittal kann ferner bestimmte Arbeiten oder spezielle, genau festgelegte Tätigkeitsbereiche an Subunternehmen vergeben, wenn die entsprechenden Kompetenzen intern nicht vorhanden sind. So ist es auch möglich, auf eine bessere Auftragslage zu reagieren. In den LUX 2011-Vereinbarungen wird von der in der Hypothese einer „schwachen Konjunktur“ ausgegangen.

Das Unternehmen hat entsprechend die Möglichkeit, sich unter Wahrung der für den Stahlsektor geltenden Grundsätze des luxemburgischen sozialen Dialogs der Lage an den Märkten anzupassen.

Diese Form der Flexibilität fördert die Unsicherheit des Arbeitnehmers im Hinblick auf seinen Arbeitsplatz: Angesichts der Flexibilität kann das Unternehmen Personal einstellen oder entlassen. Eine Flexibilität der Mitarbeiterzahl kann ferner dadurch erreicht werden, dass man auf befristete oder leicht kündbare Arbeitsverträge zurückgreift, was wiederum das Risiko des Phänomens der „Erwerbsarmut“ birgt.

Wir als Sozialpartner werden das Phänomen der Flexibilität sehr genau beobachten, da die Erfahrung gezeigt hat, dass damit soziale Konsequenzen verbunden sind.

Flexibility: at what cost?

Following the LUX 2011 agreements, signed on 19 December 2008 by the steel-industry tripartite, a chapter on flexibility has been added to enable sustainable development of the Luxembourg steel industry. This occurred in a context of major changes on the global steel market, taking into account both the interests of the company and those of its employees.

What is meant by flexibility?

Internal flexibility: it involves varying the annual working time within the company, so it affects the number of hours and not the number of employees. Staff may change position or activity depending on their skills. Flexibility of working time may mean irregular working hours, depending on how good or bad the economic situation is. These changes to working arrangements can sometimes be badly received and can make the employee feel like a ‘dogsbody’ whose work changes from day to day.

External flexibility: the workforce varies according to the needs of the company. The company recruits personnel under a temporary or interim contract according to the level of production of the site. ArcelorMittal may also subcontract some types of work or clearly identified, specific fields of activity, where internal skills are lacking. In this way, it is also possible to cope with a level of activity higher than that referred to in the ‘bad economic situation’ hypothesis of the LUX 2011 document.

The company therefore has the possibility to adapt to market circumstances using the principles of the social dialogue in Luxembourg applicable to the steel industry.

This kind of flexibility leads to precarity for the employee: flexibility can mean the company hires or fires. Flexibility of the workforce can also be obtained by offering contracts that are time-limited or easily terminated, which can give rise to the ‘poor worker’ phenomenon.

As a social partner, we will keep a close eye on the flexibility phenomenon, as experience shows it has social consequences.

Nouvelles du site Administration centrale

Malgré notre insistance auprès des responsables des Ressources humaines, ceux-ci refusent toujours de signer la convention M-PASS qui favoriserait l'usage des transports en commun pour se rendre sur le lieu de travail. De plus les frontaliers français pourraient profiter du nouvel abonnement FLEX-PASS après signature de la convention M-PASS par l'employeur.

La raison avancée est d'ordre administratif. Nous sommes résolus à ne pas en rester là et nous avons d'ores et déjà pris rendez-vous avec le conseiller en mobilité de la commission des transports pour trouver une solution.

Nos futures mamans se sont vues parfois inscrites en congé pour des journées où elles devaient se rendre à un examen prénatal. Nous avons régularisé ces situations et demandé une information spécifique au personnel à ce sujet. Vous trouverez également dans ce numéro l'article de loi qui stipule le droit aux femmes enceintes à une dispense de travail pour se rendre à ces examens prénataux. Le code d'absence en ce cas est le suivant: CE01.

Veillez à produire les justificatifs pour ces absences!

Nous avons dû intervenir à deux reprises pour faire libérer des places de parking «mobilité réduite» au bâtiment Pétrusse.

Nous sommes conscients que la gestion d'un parking exige une rigueur exemplaire, mais nous demandons à ce que le personnel déjà affecté par des problèmes de santé ne subisse pas de stress supplémentaire et inutile.

Nous demandons également à ce que les décisions de nos médecins du travail soient respectées.

Neues vom Standort Hauptverwaltung

Trotz unseres Insistierens gegenüber den Leitern der Personalabteilung weigern sich diese nach wie vor, die Vereinbarung M-PASS zu unterzeichnen, welche die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln für den Arbeitsweg fördern soll. Die französischen Grenzgänger könnten nach der Unterzeichnung der Vereinbarung M-PASS durch den Arbeitgeber ferner vom neuen Abonnement FLEX-PASS profitieren.

Die Gründe für die Weigerung seien administrativer Art. Wir haben beschlossen, diese Sache nicht auf sich beruhen zu lassen und schon jetzt mit dem Mobilitätsberater des Verkehrsausschusses ein Treffen vereinbart, um eine Lösung zu finden.

Unseren werdenden Müttern wurden teilweise Urlaubstage abgezogen für Tage, an denen sie sich zu einer Vorsorgeuntersuchung begeben mussten. Wir haben diese Angelegenheiten geregelt und darum gebeten, die Belegschaft gezielt über dieses Thema zu informieren. Sie finden in dieser Ausgabe ebenfalls den Gesetzesartikel, der schwangeren Frauen das Recht zugesteht, sich für Vorsorgeuntersuchungen freistellen zu lassen. In diesem Fall greift die folgende Abwesenheitsregelung: CE01.

Bitte reichen Sie zur Begründung Ihrer Abwesenheit die erforderlichen Nachweise ein!

Wir mussten in zwei Fällen einschreiten, um die Behindertenparkplätze am Pétrusse-Gebäude räumen zu lassen.

Uns ist bewusst, dass die Verwaltung eines Parkplatzes ein entschiedenes Durchgreifen erfordert, fordern jedoch, dass Mitarbeiter, die bereits unter gesundheitlichen Problemen leiden, nicht noch zusätzlich und unnötig belastet werden.

Wir fordern ferner, dass die Entscheidungen unserer Betriebsärzte respektiert werden.

News from the Central Administration site

Despite our appeals to human resources management, they are still refusing to sign the M-PASS agreement which encourages the use of public transport to get to work. Moreover, French cross-border workers could benefit from the new FLEX-PASS subscription, after signature of the M-PASS agreement by the employer.

Administrative reasons were given as a justification. We are determined not to stop there, and have already arranged a meeting with the mobility advisor from the transport commission in order to find a solution.

Future mothers have sometimes been registered as being on holiday for days on which they had to go for a prenatal examination. We have redressed these situations and requested specific information from the personnel on this matter. You will also find in this edition the article of law which stipulates the right of pregnant women to take time off work to go for prenatal examinations. The absence code for this is: CE01.

Please submit documentary proof of these absences!

We had to take action twice in order to clear disabled parking spaces at the Pétrusse building.

We are aware that managing a parking area involves particular vigilance, but ask that staff already affected by health problems are not subjected to further unnecessary stress.

We also request that our occupational doctors' decisions are adhered to.



ARCELOMITTAL BELVAL

Actions Délégation Belval

La décision du responsable maintenance du Train 2 et EMF de remplacer la distribution de bouteilles d'eau au personnel par l'installation de fontaines d'eau ayant été jugée inadaptée par le personnel et la délégation, celle-ci a réagi en DMU. La distribution des bouteilles continue.

La délégation a demandé au directeur du site et aux Ressources humaines de rappeler à la hiérarchie que le personnel peut se rendre aux bureaux de la délégation pendant les heures de travail.

La délégation a trouvé inadmissible l'humiliation qu'a dû subir un collègue suite à son licenciement.

En effet, celui-ci a dû vider son armoire personnelle devant ses collègues en pleine heure de pointe. Ceci n'aurait jamais du avoir lieu et nous veillerons à ce que ceci ne se reproduise plus.

La situation professionnelle des salariés est communiquée sous forme de liste à la délégation chaque année. Les dates des dernières promotions y figurent et, après analyse, la délégation a détecté des anomalies aujourd'hui réglées après intervention auprès des Ressources humaines et des chefs des services concernés. Les promotions oubliées ont été débloquées.

Un nombre encore important d'entretiens d'avertissement et d'entretiens préalable au licenciement ont été effectués sur notre site.

Chaque collègue a été épaulé par les délégués OGBL dans cette épreuve et nous avons, dans la grande majorité des cas, réussi à éviter de lourdes sanctions.

Nous avons appris avec stupeur que les garanties de salaire pour les équipes du matin ont été supprimées.

Ces garanties avaient été négociées avec la direction et devaient être appliquées jusqu'à ce qu'une reprise soit effective.

Elles ne figurent pas dans les textes du contrat collectif, mais nous pensons qu'elles doivent être perçues comme mesure sociale pour le personnel qui, sans cette mesure, subirait des pertes de salaire conséquentes. De plus ceci effacerait une injustice envers les équipes postées dont les salaires sont garantis.

Nous ne désespérons pas de trouver une solution juste pour le personnel concerné et continuons notre action auprès de la direction.

Aktionen der Personalvertretung Belval

Da der Beschluss des Wartungsbeauftragten für Zug 2 und EMF, das Verteilen von Wasserflaschen an die Belegschaft durch die Einrichtung von Wasserspendern zu ersetzen, von der Belegschaft und der Personalvertretung als ungeeignet erachtet wurde, reagierte diese im Rahmen der DMU. Es werden weiterhin Flaschen verteilt.

Die Personalvertretung hat den Leiter des Standorts und die Personalabteilung darum gebeten, die Führungskräfte daran zu erinnern, dass sich die Mitarbeiter während der Arbeitszeit an die Personalvertretung wenden dürfen.

Die Personalvertretung fand die Demütigung, der ein Mitarbeiter im Anschluss an seine Entlassung ausgesetzt war, unvertretbar.

Dieser musste seinen Schrank vor seinen Kollegen mitten in der Stoßzeit ausräumen. So etwas hätte niemals passieren dürfen und wir werden dafür sorgen, dass es sich nicht wiederholt.

Die berufliche Situation der Beschäftigten wird der Personalvertretung jedes Jahr in Form einer Liste mitgeteilt. Darin sind die Daten der jüngsten Beförderungen aufgeführt, und die Personalvertretung hat nach der Prüfung dieser Liste einige Unregelmäßigkeiten entdeckt, die jedoch beseitigt worden sind, nachdem die Personalabteilung und die betreffenden Abteilungsleiter hierauf aufmerksam gemacht wurden. Für die vergessenen Beförderungen wurde der Weg freigemacht.

An unserem Standort fand eine nach wie vor hohe Anzahl von Abmahnungsgesprächen und einer Entlassung vorangehenden Unterredungen statt.

Jeder Mitarbeiter wurde in dieser schwierigen Situation von einem OGBL-Vertreter unterstützt und wir konnten in fast allen Fällen schwere Sanktionen verhindern.

ARCELOMITTAL BELVAL

Mit Bestürzung haben wir vernommen, dass die Lohngarantien für die Frühschicht gestrichen wurden.

Diese Garantien wurden mit der Geschäftsführung verhandelt und hätten bis auf Weiteres in Kraft bleiben sollen.

Sie sind zwar nicht im Kollektivvertrag festgehalten, sollten unserer Ansicht nach jedoch als soziale Maßnahme für das Personal betrachtet werden, das ohne sie in der Folge von Lohneinbußen betroffen sein wird. Ferner würden dadurch Ungerechtigkeiten gegenüber den Schichten ausgeräumt, die über eine Lohngarantie verfügen.

Wir geben die Hoffnung nicht auf, dass eine gerechte Lösung für die betroffenen Mitarbeiter gefunden wird und setzen uns dafür weiter bei der Geschäftsführung ein.

Belval delegation initiatives

The decision of the Train 2 and EMF maintenance supervisor to replace the distribution of bottles of water to staff by the installation of water fountains was deemed inappropriate by staff and the delegation. The latter took the matter up with the DMU. The distribution of bottles of water will continue.

The delegation asked the Manager of the site and of Human Resources to remind management that staff are permitted to go to the delegation office during working hours.

After being made redundant, a colleague suffered a humiliation that the delegation finds unacceptable.

He had to empty his personal locker in front of his colleagues at the height of the busy period. This should never have occurred, and we shall ensure that it does not happen again.

The professional status of employees is sent to the delegation each year in list form. The dates of the latest promotions are included and, on checking, the delegation noticed some errors. These have now been rectified after taking the matter up with Human Resources and the heads of department in question. The overlooked promotions have been reinstated.

A considerable number of warnings and pre-redundancy briefings have been given on our site.

The colleagues involved were supported by the OGBL delegates throughout this difficult period, and in most cases, we have succeeded in avoiding heavy penalties.

We were astonished to learn that wage guarantees for the teams working the morning shift had been cancelled.

These guarantees were negotiated with the management and should have been applied until a recovery occurred.

They do not appear in the text of the Collective Agreement, but we believe they should be understood as social provisions for staff who would suffer consequent losses of salary without them. This would also redress an injustice with regard to the teams on other shifts whose salaries are guaranteed.

We hope to find an equitable solution for the staff concerned, and will continue to discuss the matter with the management.

A R C E L O R M I T T A L D I F F E R D A N G E

Nouvelles du site de Differdange

En juin:

Comme il est de coutume depuis de très nombreuses années, vos délégués OGBL se sont rendus à la traditionnelle journée porte ouverte du Centre de formation de Differdange afin de rencontrer familles, amis jeunes et moins jeunes dans une ambiance chaleureuse.

Certains de nos délégués ont participé au Comité national.

Les délégués se sont rendus chez GUARDIAN, fabricant de verre à Bascharage, pour visiter et évoquer les conditions de travail dans cette société Luxembourgeoise.

En juillet:

Réunion avec les responsables concernant les revendications des Gardes AGS et Infirmiers.

Courier à M. Wurth, directeur général d'ArcelorMittal, concernant la sous traitance du secteur «Kippstull – culbuteur poche» à l'aciérie.

En aout:

Suite à l'arrêt technique de l'aciérie et du laminoir, les délégués à la sécurité se sont régulièrement rendus sur les chantiers afin de constater les conditions de travail pendant cette période à haut risque.

Les délégués ont participé à la commémoration sur les sites de Schiffflange et Differdange afin de rendre hommage aux collègues exécutés en 1942 par les nazis suite à leur refus de travail pour l'occupant.

En octobre:

Mise en place d'un catalogue de revendications pour les nouvelles conventions collectives, entrant en vigueur à partir du 01.01.2011.

Les délégués ont participé à une réunion avec les responsables de CFL cargo afin de trouver des solutions aux nombreux problèmes rencontrés par les collègues de ce secteur.

Réunion avec tout le service «préparation du travail» du laminoir.

Neues vom Standort Differdange

Juni:

Wie es bereits seit vielen Jahren Tradition ist, haben sich Ihre OGBL-Delegierten auch in diesem Jahr zum Tag der offenen Tür des Ausbildungszentrums in Differdange eingefunden, um in herzlicher Atmosphäre mit Familien und jungen sowie nicht mehr ganz so jungen Freunden zusammenzukommen.

Einige unserer Vertreter haben an den Sitzungen des Nationalvorstands teilgenommen.

Die Vertreter trafen sich beim Glashersteller GUARDIAN in Bascharage, um das Unternehmen zu besuchen und die Arbeitsbedingungen innerhalb dieses luxemburgischen Unternehmens zu erörtern.

Juli:

Treffen mit den Verantwortlichen bezüglich des Forderungskatalogs des Wachpersonals („Gardes AGS et Infirmiers“).

Schreiben an Michel Wurth, den Generaldirektor von ArcelorMittal, betreffend die Auslagerung des Bereichs „Kippstull – Pfannenkipper“ im Stahlwerk.

August:

Angesichts der technischen Stilllegung des Stahl- und des Walzwerks haben sich die Sicherheitsbeauftragten regelmäßig auf die Baustellen begeben, um während dieses von einem äußerst hohen Risiko geprägten Zeitraums die Arbeitsbedingungen zu überprüfen.

Die Vertreter nahmen an den Gedenkfeiern an den Standorten Schiffflange und Differdange teil, um an die Kollegen zu erinnern, die 1942 von den Nationalsozialisten hingerichtet wurden, weil sie sich weigerten, für die Besatzer zu arbeiten.

ARCELORMITTAL DIFFERDANGE

Oktober:

Ausarbeitung eines Forderungskatalogs für die neuen Kollektivverträge ab dem 01.01.2011.

Die Vertreter nahmen an einer Versammlung mit den Verantwortlichen der CFL cargo teil, um Lösungen für die zahlreichen Probleme zu finden, mit denen die Kollegen dieses Sektors zu kämpfen haben.

Treffen mit der gesamten Abteilung „Vorbereitung der Arbeiten“ des Walzwerks.

News from the Differdange site

June:

As has been customary for many years, your OGBL delegates attended the traditional open day of the Differdange Training Centre to meet families and young and not-so-young friends in a convivial atmosphere.

Some of our delegates participated in the national committee.

The delegates went to GUARDIAN, the glass manufacturer at Bascharage, to visit the site and find out about the working conditions in this Luxembourg company.

July:

Meeting with the supervisors concerning the claims of the AGS warders and duty nurses.

Mail to Mr Wurth, Managing Director of ArcelorMittal, concerning subcontracting of the 'Kippstull - tipper' sector at the steelworks.

August:

With the shutdown for maintenance of the steelworks and the mill, the security delegates have made regular site visits to report on the working conditions during this high-risk period.

On the Schiffange and Differdange sites, delegates participated in the commemoration to pay tribute to colleagues who were executed in 1942 by the nazis because their fellow workers refused to work for the occupying forces.

October:

Drawing up of a claims catalogue for the new collective agreements, from 1 January 2011.

Delegates participated in a meeting with the supervisors of CFL cargo in order to find solutions to the many problems faced by colleagues in this sector.

Meeting with the mill's entire 'work preparation' department.



Carlo Agostinelli et Antonio Di Donato



Samuel Ferrai, président de la délégation

ARCELORMITTAL DOMMELDANGE

Nouvelles du site de Dommeldange

Suite à la demande de la délégation auprès de la direction, nous avons réussi à obtenir d'ici la fin de l'année 2010 l'embauche de 5 personnes dans le secteur machines outils et 6 personnes provenant de la CDR pour le secteur entretien coulée continue.

Après avoir dénoncé auprès de la direction l'état de dégradation des vestiaires, douches, lavabos et WC, nous avons réussi à obtenir le feu vert de la direction pour la construction d'un tout nouveau vestiaire.

Neues vom Standort Dommeldange

Im Anschluss an den Antrag, den die Personalvertretung bei der Geschäftsleitung gestellt hatte, wurde uns bis Ende des Jahres 2010 die Einstellung von fünf Personen für den Werkzeugmaschinenbereich sowie von sechs Personen aus der Wiedereingliederungsgruppe für die Wartung der Stranggießanlage zugesagt.

Nachdem wir die Geschäftsleitung auf den Verfall der Umkleiden, Duschen, Waschräume und Toiletten hingewiesen hatten, haben wir nun grünes Licht für den Bau eines komplett neuen Umkleideraums erhalten.

News from the Dommeldange site

Following the delegation's request to the management, they agreed to employ five new staff in the machine tools sector and six staff from the Redeployment Committee (Cellule de Reclassement – CDR) for the continuous-casting maintenance sector by the end of 2010.

After pointing out the state of disrepair of the changing rooms, showers, wash basins and toilets to the management, they gave the go ahead for the construction of a brand new changing-room area.



Léon Leguil et Emile Rota

ARCELOMITTAL RODANGE

La polyvalence et ses contradictions

Il est souvent question de polyvalence lorsque les organisations cherchent à gagner en flexibilité et en productivité. Cette polyvalence rend les individus, surtout les salariés peu ou pas qualifiés, interchangeables et remplaçables rapidement notamment par des intérimaires!

L'accroissement de la polyvalence est le premier élément cité par les salariés en tant qu'élément contribuant à dégrader les conditions de travail.

Dans ce contexte économique où la réduction des coûts est une priorité absolue, la polyvalence par rotation des postes, où la plupart des formations sont effectuées sur le tas en quelques heures ou en quelques jours ne fait qu'aggraver les conditions de travail.

Cette polyvalence semble ainsi plus souvent destinée à boucher les trous dans l'urgence qu'à élargir les compétences des salariés; or, le processus d'apprentissage et de montée progressive en compétence et en autonomie induit par ce travail élargi, requiert une relative stabilité dans une situation donnée.

Le salarié doit rester relativement sédentaire pour apprendre à maîtriser la complexité, les exigences, bref, toutes les dimensions d'un poste de travail.

La rotation accrue fige les connaissances et favorise la démotivation.

Ces deux faits nuisent à la sécurité et favorisent l'absentéisme.

Die vielseitige Einsetzbarkeit und ihre Widersprüche

Häufig ist von vielseitiger Einsetzbarkeit die Rede, wenn Unternehmen sowohl flexibler als auch produktiver werden möchten. Durch vielseitige Einsetzbarkeit werden einzelne Personen, vor allem gering qualifizierte bzw. unqualifizierte Arbeitnehmer, austauschbar und können schnell ersetzt werden, insbesondere durch Zeitarbeitskräfte!

Die Zunahme des Phänomens der vielseitigen Einsetzbarkeit ist der erste Punkt, der von Arbeitnehmern genannt wird, wenn es um die Faktoren geht, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.

Im derzeitigen Wirtschaftsumfeld, in dem Kosteneinsparungen oberste Priorität haben, führt das Prinzip der vielseitigen Einsetzbarkeit von Mitarbeitern durch Arbeitsplatzrotation, bei der die Einarbeitung größtenteils innerhalb weniger Stunden bzw. weniger Tage vor Ort erfolgt, ausschließlich zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.



Michel Cougouille

ARCELORMITTAL RODANGE

Dieses Prinzip scheint so immer häufiger nur dem Stopfen von Löchern im Notfall statt der Weiterbildung des Personals zu dienen. Der Vorgang des Lernens und des progressiven Aneignens von Kompetenzen und einer selbstständigen Arbeitsweise, der aus einer solchen erweiterten Tätigkeit resultiert, erfordert jedoch eine gewisse Stabilität in einer gegebenen Situation.

Der Arbeitnehmer benötigt eine gewisse Konstanz, um sich einzuarbeiten und der Komplexität und den Anforderungen, kurz gesagt, um sämtlichen Aspekten des Arbeitsplatzes gerecht zu werden.

Häufigere Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens lassen den Arbeitnehmer mit seinen Kenntnissen auf der Stelle treten und demotivieren ihn.

Diese beiden Fakten schaden der Sicherheit und führen zu einem Anstieg der Fehltag.

Versatility and its contradictions

When organisations seek to gain in flexibility and productivity, this often necessitates versatility. Versatility makes employees, especially those with few or no qualifications, interchangeable and quickly replaceable by interim workers.

An increase in versatility is the main factor cited by employees as contributing to the deterioration in working conditions.

In the current economic climate, where cost reduction is an absolute priority, versatility through job rotation (where most training is carried out on the spot in a few hours or days) only tends to worsen working conditions.

This versatility appears to be used mostly to fill gaps in emergencies rather than to broaden employees' skills. However, apprenticeship and the progressive increase in skills and autonomy brought about by this broadening of work requires a relative stability in a given situation.

An employee needs to remain in a relatively stable situation to learn how to master the complexity, the demands, and in short, all the aspects of a particular job.

Increased rotation causes knowledge to stagnate and only encourages demotivation.

These two factors undermine security and lead to absenteeism.



ARCELORMITTAL SCHIFFLANGE

Nouvelles du site de Schiffflange

Le bureau de la délégation félicite les salariés pour leur mobilisation et leur grande participation à la manifestation du 16 septembre 2010.

CFL cargo

La délégation s'est opposée au système d'accès au site avec voiture car les cartes de contrôle contenaient des données relatives à la personne en non-respect des règles de la protection des données. La direction du site de Schiffflange s'est engagée à modifier le contenu des cartes d'accès au personnel de CFL cargo.

Aciérie

La délégation s'oppose aux remarques d'un responsable d'équipe qui veut empêcher le passage à l'infirmerie du personnel pour des petites blessures.

Présentation en octobre par la direction du projet de restructuration du «four poche». La délégation se prononcera sur ce projet après étude approfondie.

TLM

La délégation déplore l'échec des négociations entre ArcelorMittal et le groupe LME.

Suite à une réclamation des chargeurs, le régime de travail a été modifié.

STFS

Suite à la réorganisation du STFS, la délégation a dû intervenir sur plusieurs points non respectés des accords. Grâce à l'insistance de la délégation sur le manque de personnel, des premières embauches ont eu lieu.

Organigrammes

Le respect des organigrammes sera abordé dans plusieurs entrevues déjà planifiées.

Safety Stewart

La délégation réclame le respect de la procédure pour la mise en place de ce projet d'implication du personnel sur la sécurité.

Neues vom Standort Schiffflange

Die Personalvertretung gratuliert der Belegschaft zu ihrem Engagement und zur umfangreichen Beteiligung an der Protestkundgebung vom 16. September 2010.

CFL Cargo

Die Personalvertretung hat sich gegen das System für den Zugang zum Standort mit dem Auto ausgesprochen, da auf den zugehörigen Karten persönliche Daten gespeichert sind, was dem Datenschutz widerspricht. Die Geschäftsleitung des Standorts Schiffflange hat sich verpflichtet, den Dateninhalt der Karten der Mitarbeiter von CFL cargo abzuändern.

Stahlhütten

Die Personalvertretung stellt sich den Äußerungen eines Teamleiters entgegen, der Mitarbeitern mit leichten Verletzungen den Besuch der Krankenstation verwehren möchte.

Die Geschäftsleitung hat im Oktober das Projekt zum Umbau des „Pfannenofens“ vorgestellt. Die Personalvertretung wird sich mit diesem Thema eingehend auseinandersetzen und sich anschließend dazu äußern.

TLM

Die Personalvertretung bedauert das Scheitern der Verhandlungen zwischen ArcelorMittal und der LME-Gruppe.

Infolge einer Beschwerde der Befrachter wurde die Arbeitsregelung geändert.

ARCELORMITTAL SCHIFFFLANGE

STFS

Nach der Umstrukturierung der STFS musste die Personalvertretung sich aufgrund mehrerer Verstöße gegen die Vereinbarungen einschalten. Dank des Einsatzes der Personalvertretung im Zusammenhang mit dem Personalmangel am Standort wurden bereits die ersten Neueinstellungen vorgenommen.

Organigramme

Die Einhaltung der Organigramme wird in vielen bereits geplanten Unterredungen angesprochen werden.

Safety Stewart

Die Personalvertretung fordert das Festhalten an der Vorgehensweise zur Einführung dieses Projekts, das einem verstärkten Engagement der Mitarbeiter beim Thema Sicherheit dienen soll.

News from the Schiffflange site

The delegation would like to congratulate employees for their involvement and high level of participation in the demonstration of 16 September 2010.

CFL cargo.

The delegation opposed the site-access system for cars, because the entry cards contained personal data. As this did not adhere to the rules on data protection, Schiffflange site management undertook to change the content of the access cards of CFL cargo staff.

Steelworks

The delegation is opposed to the ideas of a team supervisor who wants to prevent staff from going to the sick room for light injuries.

In October, the management will give a presentation on the ladle-furnace restructuring project. The delegation will give its verdict on this project following an in-depth study.

TLM

The delegation is very disappointed about the breakdown of negotiations between ArcelorMittal and the LME group.

Following a request from the loaders, the working schedule was modified.

STFS

Following STFS reorganisation, the delegation had to take action regarding non-adherence to several points of the agreement. Following the delegation pointing out the lack of staff, the first new staff were hired.

Organisational charts

Adherence to organisational charts will be discussed in several meetings which are already planned.

Safety steward

The delegation demands adherence to the implementation procedure regarding the project for staff involvement in security.



Alain Guenther et Orlando Fabris

ARCELORMITTAL SCHIFFFLANGE

Projet «Safety Stewards»

Ce nouveau projet a été initié par le groupe ArcelorMittal pour se rapprocher de l'objectif «Zéro accident».

Malheureusement, le coordinateur de sécurité Raffaele Paoletti n'en a pas été informé et a fait opposition auprès du comité de pilotage le 4.10.2010.

En effet, chaque modification de mesures concernant la santé et sécurité des salariés (Art. L.423.1 du Code du Travail) doit être présentée au Comité mixte. M.Renz a pris connaissance de cette remarque le 5.10.2010.

Le collègue Paoletti a demandé à M. Renz la mise en place d'un document commun à tous les sites sidérurgiques, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Le personnel doit s'inscrire dans cette démarche sur base volontaire. Il est déjà très sollicité et doit savoir que le «Safety Steward» n'est pas responsable en cas d'accident. Son rôle est essentiellement préventif.

Nous rappelons à notre hiérarchie que cette vigilance partagée existe déjà dans le règlement intérieur chez ArcelorMittal.

Projekt „Safety Stewards“

Dieses neue Projekt wurde von der ArcelorMittal-Gruppe initiiert, um so dem Ziel eines unfallfreien Arbeitsplatzes („Zéro accident“) näher zu kommen.

Leider wurde der Sicherheitskoordinator Raffaele Paoletti nicht darüber informiert und hat sich beim Lenkungsausschuss am 4.10.2010 dagegen ausgesprochen.

Tatsächlich müssen sämtliche Änderungen von Maßnahmen in Verbindung mit der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer (Art. L.423.1 des Arbeitsrechts) vor den gemischten Ausschuss gebracht werden. Herr Renz hat diese Bemerkung am 5.10.2010 zur Kenntnis genommen.

Kollege Paoletti hat von Herrn Renz die Einführung eines gemeinsamen Dokuments für alle Stahlstandorte gefordert, was heute nicht der Fall ist.

Der Einsatz der Belegschaft für dieses Vorhaben erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Mitarbeiter sind bereits sehr stark eingespannt. Darum ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass der „Safety Steward“ bei einem Unfall keine Haftung übernimmt. Ihm kommt in erster Linie eine vorbeugende Rolle zu.

Wir erinnern unsere Unternehmensleitung daran, dass diese geteilte Aufsicht bereits im internen Reglement von ArcelorMittal festgeschrieben ist.

Safety steward project

This new project was set up by the ArcelorMittal group to work towards the 'Zero accident' objective.

Unfortunately, the security coordinator Raffaele Paoletti was not informed about it and expressed his opposition to the steering committee on 4 October 2010.

Any changes to employee health and safety measures (Art.L.423.1 of the Labour Code) must be brought before the Joint Committee. Mr Renz acknowledged this remark on 5 October 2010.

Colleague Paoletti asked Mr Renz to establish shared documentation for all the steelwork sites, which is currently not the case.

Staff should participate in this initiative on a voluntary basis. There is already very high demand, and it should be noted that the Safety Steward is not responsible if an accident occurs. His role is mainly preventive.

We wish to remind management that this shared vigilance is already provided for in ArcelorMittal's internal regulations.





ArcelorMittal

Délégation du personnel
ArcelorMittal Belval et Differdange S.A
Site de Differdange
Rue Emile Mark
L-4503 DIFFERDANGE

Differdange, le 30 juillet 2010

**Monsieur Michel Wurth
Président Directeur Général
24-26, boulevard d'Avranches
L-1160 LUXEMBOURG**

Lettre recommandée avec AR

Sujet : Sous-traitance du secteur culbuteur poche « Kipp Stuhl ».

Monsieur Wurth,

Nous vous écrivons suite à l'annonce faite officiellement en date du 7 juillet 2010 par Monsieur Liesch Jean François concernant la volonté de **sous-traiter le secteur culbuteur poche « Kipp Stuhl »** de l'aciérie de Differdange.

Nous nous opposons catégoriquement à cette pratique qui est contraire aux engagements **Lux 2011** signés le 19 décembre 2008 lors de la tripartite sidérurgique.

En effet, sur le point organisation du travail paragraphe C/d, en ce qui concerne la sous-traitance, il est clairement inscrit : « Elle pourra s'appliquer pour des activités spécifiques bien identifiées, notamment celles pour lesquelles les compétences internes à la sidérurgie font défaut ainsi que pour faire face à des niveaux d'activité supérieurs à ceux documentés dans l'hypothèse (conjoncture basse) du présent plan. »

Il s'agit d'un secteur d'activité bien spécifique que nous maîtrisons parfaitement depuis des décennies, pourquoi perdre ce savoir-faire et risquer une dégradation en matière de sécurité ?

Dans le but de préserver le dialogue et la paix sociale au sein de l'entreprise, nous vous demandons de suspendre cette initiative afin de clarifier la divergence qui nous oppose sur l'interprétation du protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique.

Dans l'espoir que la présente trouvera une réponse favorable à notre position, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président directeur général, l'expression de nos sentiments distingués.

La délégation du personnel
Site de Differdange

Copies : M. Renz G.
Mme Roos E.
M Scheer L.
M Liesch JF.
M Koepp C.
M Zanon A.
M Kapuscinsky R.
M Dury P.

Le président Graziano Bruno



Rencontre avec Nico Clement

Le Luxembourg n'est pas une île

Nico Clement est responsable au niveau de l'OGBL des relations internationales, européennes et régionales ainsi que de la coordination des sections frontalières française, allemande et belge. Ses compétences s'étendent également à la gestion de la politique de développement durable.

Nico est représentant du syndicat au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) et représente également l'OGBL au sein du Secrétariat européen.

Ces organes ont pour rôle d'assurer la coordination générale des actions européennes qui peuvent aller de la question du développement durable aux négociations sur les dossiers sociaux européens, en passant par l'organisation de manifestations ou de pétitions (par exemple: La directive Bolkestein).

De plus, Nico est en relation avec les députés européens luxembourgeois, ceux de la grande région et la représentation permanente du Luxembourg à Bruxelles.

Selon Nico et les responsables de la CES, il est primordial de rester vigilant face aux attaques répétées des Etats membres qui génèrent une régression de nos acquis sociaux.

En plus des sanctions appliquées aux pays ne respectant pas les critères de Maastricht, il est question d'introduire de nouvelles sanctions financières liées à l'évolution salariale d'un pays pour empêcher ainsi une perte de compétitivité.

Les intérêts des différents pays de la Communauté peuvent ainsi être divergents et le risque grave d'un nivellement vers le bas est à craindre.

Qu'advierait-il de nos revendications salariales dans les négociations de nos contrats collectifs, si cette nouvelle directive était appliquée?

Au niveau des régions transfrontalières, il existe une plate-forme syndicale, dont la présidence est assurée en alternance, qui coordonne la politique du travail syndical des quatre pays ainsi que deux réseaux, l'un reprenant la Belgique, le Luxembourg et la France, et le second, l'Allemagne, le Luxembourg et la France.

L'importance de cette plate-forme s'est confirmée par l'actualité: la nouvelle loi luxembourgeoise sur la suppression des allocations familiales est particulièrement discriminatoire envers les frontaliers.

L'OGBL fut un des premiers à réagir avec une position claire: à cotisation égale, prestation égale pour tous les salariés.

La réaction s'est réalisée sur trois niveaux:

- au niveau régional par la prise de contacts avec les responsables politiques de la grande région;
- au niveau européen par le dépôt d'une plainte et la prise de contact avec des parlementaires européens;
- au niveau national par le lancement d'une pétition, l'organisation d'une manifestation le 16 septembre à Luxembourg et pour l'heure la continuation avec une démarche juridique.

N'oublions pas que les résidents et les émigrés sont également touchés par cette loi.

Nous remercions Nico de cet interview.

Treffen mit Nico Clement

Luxemburg ist keine Insel

Nico Clement ist beim OGBL zuständig für die internationalen, europaweiten und regionalen Beziehungen sowie für die Koordination der Sektionen für französische, deutsche und belgische Grenzgänger. Des Weiteren zeichnet er für die Verwaltung der Politik der nachhaltigen Entwicklung verantwortlich.

Nico Clement vertritt die Gewerkschaft beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und vertritt den OGBL auch beim Europasekretariat.

Aufgabe dieser Organe ist die Gewährleistung der allgemeinen Koordination der europaweiten Maßnahmen, die von der Behandlung von Fragen zur nachhaltigen Entwicklung bis hin zu Verhandlungen über die europäischen sozialen Dossiers reichen und auch die Organisation von Demonstrationen oder Petitionen (Beispiel: Bolkestein-Richtlinie) einschließen können.

Des Weiteren steht Nico Clement mit den luxemburgischen Europaabgeordneten, den Abgeordneten der Großregion und der permanenten Vertretung Luxemburgs in Brüssel in Kontakt.

Laut Clement und den Verantwortlichen des EGB ist es von höchster Wichtigkeit, ständig wachsam zu bleiben angesichts der wiederholten Angriffe seitens der Mitgliedstaaten, die einen Rückschritt in unseren sozialen Errungenschaften bewirken.

Zusätzlich zu den bereits geltenden Strafen für Länder, die den Vertrag von Maastricht nicht einhalten, stellt sich die Frage, ob nicht weitere finanzielle Sanktionen in Verbindung mit der Lohnentwicklung innerhalb eines Landes eingeführt werden sollen, um so einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit zu verhindern.

Die Interessen der einzelnen Mitgliedstaaten können auseinandergehen und das ernstzunehmende Risiko eines sinkenden Niveaus steht im Raum.

Was geschieht mit unseren Lohnforderungen im Rahmen der Verhandlungen unserer Kollektivverträge, wenn diese neue Richtlinie in Kraft treten sollte?

Was die Grenzregionen angeht, so gibt es eine gewerkschaftliche Plattform mit regelmäßig wechselndem Vorsitz, welche die Politik der gewerkschaftlichen Arbeit der vier Länder sowie zwei Netze koordiniert, wobei das eine Netz Belgien, Luxemburg und Frankreich zusammenfasst und das andere Netz aus Deutschland, Luxemburg und Frankreich besteht.

Die Wichtigkeit dieser Plattform wird in diesen Tagen deutlich: Durch das neue luxemburgische Gesetz über die Streichung von Zulagen für Familien werden insbesondere die Grenzgänger diskriminiert.

Der OGBL hat als einer der ersten mit einer klaren Stellungnahme darauf reagiert: Wenn alle Arbeitnehmer den gleichen Beitrag leisten, haben auch alle den gleichen Anspruch.

Die Reaktion erfolgte auf drei Ebenen:

- auf regionaler Ebene durch die Kontaktaufnahme mit den politischen Verantwortungsträgern der Großregion;
- auf europäischer Ebene durch das Einreichen einer Klageschrift und die Kontaktaufnahme mit den europäischen Parlamentariern;
- auf nationaler Ebene durch das Einleiten einer Petition, die Organisation einer Demonstration am 16. September in Luxemburg sowie momentan durch das Vorantreiben der eingeleiteten rechtlichen Schritte.

Wir dürfen nicht vergessen, dass auch die Gebietsansässigen und die Einwanderer von diesem Gesetz betroffen sind.

Wir danken Nico für dieses Gespräch.

Meeting with Nico Clement

Luxembourg is not an island

Nico Clement is responsible for international, European and regional relations at the OGBL, as well as for the French, German and Belgian cross-border-worker sections. His activities also include the management of the sustainable development policy.

Nico is a union representative of the European Trade Union Confederation (ETUC) and also represents the OGBL within the European secretariat.

The role of these bodies is to ensure the general coordination of the European actions which may include topics such as sustainable development, negotiations concerning European social dossiers or the organizing of demonstrations and petitions (e.g.: the Bolkestein Directive).

Furthermore, Nico liaises with Luxembourg's European MPs, those of the Grande Région and of Luxembourg's permanent representation in Brussels.

According to Nico and the ETUC leaders, it is of utmost importance to remain vigilant in the face of repeated attacks from the Member States which results in erosion of our social rights.

In addition to the sanctions imposed on countries failing to respect the Maastricht criteria, new financial sanctions will be introduced linked to the development of salaries in a country, in this way preventing the loss of competitiveness.

The interests of the different Member States can therefore diverge and the serious risk of downward levelling is to be feared.

What will become of our salary demands during the negotiations of our collective agreements if this new directive is implemented?

For cross-border regions, there is a union platform with an alternating presidency which coordinates the four countries' union labour policy and two networks, one for Belgium, Luxembourg and France, the other for Germany, Luxembourg, and France.

Recent events have demonstrated the importance of this platform: the new Luxembourg law on the removal of family benefits is particularly discriminating towards cross-border workers.

The OGBL was one of the first to react by taking a clear stance: equal contribution, equal service provision for all employees.

The reaction was on three levels:

- at regional level, through making contacts with the political decision makers of the Grande Région;
- at European level, by lodging a complaint and making contact with members of the European Parliament;
- at national level, by launching a petition, organising a demonstration on 16 September in Luxembourg and, currently, moving ahead with legal proceedings.

Remember that residents and immigrants are also affected by this law.

We wish to thank Nico for this interview.



Création du TMG pour les sociétés du périmètre de la sidérurgie

En date du 14/10/2010, les délégués du secteur Transformation sur métaux et Garages se sont réunis pour voter le présidium du nouveau Comité TMG en présence de Georges Pierret, président du TMG.

Lors de l'allocution de Raymond Kapuscinsky en charge de ce secteur, certains sujets brûlants d'actualité ont été abordés:

la situation économique du Luxembourg, le bilan intermédiaire de l'A.s.b.l. Sidérurgie, et enfin la situation sur les sites des sociétés du périmètre dans lesquelles seront bientôt discuté les revendications des prochaines conventions collectives!

Constitution du Comité, voté à l'unanimité:

Président: Henri Keller, président de la délégation de Circuit Foil

Vice-président: Jean-Marie Drobisz, délégué effectif de la délégation de Bettembourg

Secrétaire: Paul Lioni, délégué suppléant de la délégation de Dudelange

Wahl des TMG-Ausschusses für die Konzernunternehmen des Stahlsektors

Am 14.10.2010 kamen die Vertreter des Sektors „Metallverarbeitung und Werkstätten“ (Transformation sur métaux et Garages, TMG) zusammen, um in Anwesenheit von Georges Pierret, dem Vorsitzenden des TMG, das Präsidium des neuen TMG-Ausschusses zu wählen.

In der Ansprache von Raymond Kapuscinsky, der diesen Sektor betreut, wurden bestimmte brandaktuelle Themen behandelt:

die Wirtschaftslage in Luxemburg, die Zwischenbilanz der Sidérurgie A.s.b.l. sowie die Lage an den Standorten der Konzernunternehmen des Stahlsektors, wo demnächst der Forderungskatalog für die nächsten Kollektivverträge diskutiert wird.

Zusammensetzung des Ausschusses, einstimmig gewählt:

Vorsitzender: Henri Keller, Vorsitzender der Personalvertretung von Circuit Foil

Vize-Vorsitzender: Jean-Marie Drobisz, effektiver Personalvertreter des Standorts Bettembourg

Sekretär: Paul Lioni, Ersatzdelegierter der Personalvertretung des Standorts Dudelange

Setting up of the MTG for the peripheral steel companies

On 14 October 2010, the delegates from the Metal Transformation and Garages sector met to elect the members of the presidium of the new MTG committee, in the presence of the MTG President, Georges Pierret.

Raymond Kapuscinsky, in charge of this sector, touched on some burning issues during his speech:

Luxembourg's economic situation, the interim balance sheet of the steel non-profit organisation, and lastly, the situation at the peripheral sites, where the demands for the future agreements will be discussed.

Setting up the Committee, voted unanimously:

President: Henri Keller, President of the Circuit Foil delegation

Vice-President: Jean-Marie Drobisz, active delegate of the Bettembourg delegation

Secretary: Paul Lioni, substitute delegate of the Dudelange delegation



Le syndicat qui vous assiste

SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE



www.ogbl.lu

Vous avez besoin d'une information, d'un conseil, d'une assistance en matière de droit du travail ou de droit social, alors adressez-vous à notre service par mail: info@ogbl.lu ou directement à l'une de nos agences.

Tél.: 2 6543 777



OGB-L

Luxembourg Esch/Alzette Differdange Dudelange Ettelbrück Rodange

ARCELORMITTAL DUDELANGE EWALD GIEBEL



Pour nous, la création de ce nouveau magazine, traitant de la vie des sites sidérurgiques en y incluant les sociétés du périmètre, nous paraît un outil essentiel de communication! Cela vaut surtout pour les sites non intégrés. En effet, nous nous sommes sentis un peu isolés au regard de notre attachement à une branche syndicale très peu en rapport avec notre secteur d'activité.

Nous avons vécu ces dernières années une situation conflictuelle au travers de différentes fusions et ce jusqu'à l'avènement du groupe ArcelorMittal.

Tout cela s'est passé un peu en catimini: alors que beaucoup de mutations profondes ont pris naissance chez nous et ce avant qu'elles soient étendues à l'ensemble des sites sur le territoire luxembourgeois, nous avons l'impression à ce jour d'avoir un peu servi de laboratoire test.

Nous espérons que l'accompagnement du STOLINFO fera connaître à l'ensemble des sites de la sidérurgie et du périmètre nos préoccupations croisées afin de les partager et surtout que cela nous permette d'agir ensemble sur des points essentiels dans les années à venir.

Je vous souhaite bonne lecture.

Denis Salvi

Für uns ist diese neue Zeitschrift, die sich mit den Geschehnissen in den Unternehmen des Stahlsektors einschließlich der Perimeterbetriebe befasst, ein essentielles Kommunikationsmittel! Das gilt vor allem für alle nicht integrierten Standorte. Tatsächlich haben wir uns ein wenig isoliert gefühlt aufgrund unserer Zugehörigkeit zu einem Gewerkschaftszweig, der nur sehr wenig mit unserem Tätigkeitsbereich zu tun hat.

Wir mussten in den letzten Jahren recht schwierige Zeiten im Zusammenhang mit unterschiedlichen Fusionen durchstehen, und das, bis ArcelorMittal kam.

All das lief ein wenig verborgen ab: Nachdem bei uns einige grundlegende Änderungen vorgenommen wurden, und das bevor diese an allen Standorten innerhalb Luxemburgs zur Anwendung kamen, kommt es uns vor, als wären wir sozusagen die Versuchskaninchen gewesen.

Wir hoffen, dass wir mit der Beilage von STOLINFO sämtliche Unternehmen des Stahlsektors und Perimeterbetriebe auf unsere gemeinsamen Sorgen aufmerksam machen können, um diese zu teilen und insbesondere, um gemeinsam gezielt die wichtigsten Themen der kommenden Jahre anzugehen.

Ich hoffe, Sie werden Interessantes beim Lesen entdecken.

Denis Salvi

For us, this new magazine covering the life of the steel sites, and including the companies on the periphery, is an essential communication tool! This is especially true for the non-integrated sites. We have felt a little isolated with regard to our adherence to a union branch which has very little to do with our sector of activity.

We have experienced a situation of conflict over the past few years as a result of the different mergers, right up until the emergence of the ArcelorMittal Group.

All of this happened more or less on the quiet: while many major changes took place in our company prior to them spreading to all the sites in Luxembourg, we get the feeling today that we were used as a test laboratory.

We hope that the support of STOLINFO will familiarise all the steel sites and those of the periphery with our common concerns so as to share them and especially so that this will allow us to act together with regard to the essential points in the years to come.

Enjoy your reading.

Denis Salvi

ARCELORMITTAL DUDELANGE EWALD GIEBEL

Vos délégués OGBL



Denis Salvi
Délégué effectif
51 86 86 2537



Marco Delli Zotti
Délégué effectif
51 86 86 1



Christine Kутten
Déléguée effective
51 86 86 2336



Patrice Kardacz
Délégué effectif
51 86 86 2516



Hubert Lacouture
Délégué effectif
51 86 86 2590



Paul Lioni
Délégué suppléant
51 86 86 1



Dominique Iaquina
Délégué suppléant
51 86 86 1



Jean-Claude List
Délégué suppléant
51 86 86 1



Dominique Pietrangeli
Délégué suppléant
51 86 86 2583



ARCELORMITTAL STAINLESS SERVICE LUXEMBOURG S.A.

Propositions syndicales pour le renouvellement des conventions collectives des salariés d'ArcelorMittal-Stainless Service Luxembourg

1. **Durée:** 1 année, c.à.d. du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010.
2. **Augmentation linéaire:** Augmentation linéaire de 1,5% de l'ensemble des traitements de base des salariés et ceci à partir du 1^{er} janvier 2010.
3. **Travail de nuit:** Augmentation de 5% c.à d. de 25% à 30% pour le travail de nuit.
4. **Prime de présence:** Augmentation de la prime de présence de 50 € calculée sur la base de calcul.
5. **Prime d'ancienneté:** Augmentation de la prime d'ancienneté de 50 € calculée sur la base de calcul.
6. **Cadeau de sécurité:**

Nombre d'accidents > 0 jours perdus /normalisé par équipe	Prime annuelle Index 100
0,00 - 0,99	200 €
1,00 - 1,99	100 €
2,00 - 2,99	50 €
3,00 - 3,99	25 €
4,00 ou plus	0 €

7. **Préretraite solidarité:** introduction de la préretraite solidarité au niveau de la convention collective.
8. **Congé:** possibilité de poser des congés en tranches d'heures.
9. **Augmentation du nombre de jours de congé:**
+ 1 à partir de 5 ans d'ancienneté + 1 à partir de 7 ans d'ancienneté + 1 à partir de 10 ans d'ancienneté
10. **Congé de maladie:** calcul de l'indemnité du congé de maladie sur la base de la moyenne des trois mois précédents avec les suppléments pour travail de nuit, du dimanche, de jour férié légal (majorations comprises) effectivement travaillées.
11. **Chèques repas:** augmentation de 18 chèques repas, c.à.d. de 97 à 115 chèques pour l'ensemble du personnel.
12. **Heures supplémentaires:** choix dans la compensation des heures supplémentaires, soit payées, soit récupérées.
13. **Harmonisation des conventions collectives:** un groupe de travail devra être mis en place afin d'harmoniser les textes des deux conventions collectives existantes (ouvriers et employés) sur la base du principe, de retenir de chaque CCT les meilleures pratiques applicables pour les salariés.

Vorschläge der Gewerkschaft im Hinblick auf die neuen Kollektivverträge der Mitarbeiter von ArcelorMittal-Stainless Service Luxemburg

1. **Dauer:** 1 Jahr, d. h. vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010.
2. **Lineare Anpassung:** Lineare Anpassung der Grundvergütungen aller Mitarbeiter um 1,5 % ab dem 1. Januar 2010.
3. **Nacharbeit:** Erhöhung der Nachschichtzulage um 5 %, d. h. von 25 % auf 30 %.
4. **Anwesenheitsprämie:** Erhöhung der Anwesenheitsprämie um 50 €, berechnet anhand der Berechnungsgrundlage.
5. **Dienstalterszulage:** Erhöhung der Dienstalterszulage um 50 €, berechnet anhand der Berechnungsgrundlage.
6. **Sicherheitsprämie:**

Anzahl der Unfälle > 0 verlorene Arbeitstage / umgelegt auf die Schicht	Jährliche Prämie Index 100
0,00 - 0,99	200 €
1,00 - 1,99	100 €
2,00 - 2,99	50 €
3,00 - 3,99	25 €
4,00 oder mehr	0 €

7. **Vorruhestand aus Solidaritätsgründen:** Aufnahme des Vorruhestands aus Solidaritätsgründen in den Kollektivvertrag
8. **Urlaub:** Möglichkeit, den Urlaub stundenweise zu nehmen
9. **Erhöhung der Zahl der Urlaubstage:**
+ 1 nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit + 1 nach 7 Jahren Betriebszugehörigkeit + 1 nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit
10. **Krankheitstage:** Berechnung des Krankengeldes auf Grundlage des durchschnittlichen Gehalts der letzten drei Monate,

ARCELORMITTAL STAINLESS SERVICE LUXEMBOURG S.A.

einschließlich Zulagen für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und gesetzliche Feiertage (einschließlich Zuschlägen), an denen effektiv gearbeitet wurde.

11. **Essensschecks:** Erhöhung der Zahl der Essensschecks um 18 Schecks, d. h. von 97 auf 115 Schecks für das gesamte Personal
12. **Überstunden:** Möglichkeit, über die Verwendung von Überstunden selbst zu entscheiden, d. h. ob diese ausgezahlt oder als Urlaub genommen werden.
13. **Angleichung der Kollektivverträge:** Zur Angleichung des Wortlauts der beiden vorhandenen Kollektivverträge (Arbeiter und Angestellte) muss eine Arbeitsgruppe gegründet werden, um so sicherzustellen, dass beide Kollektivverträge die bestmöglichen Bedingungen für die Arbeitnehmer enthalten.

Union proposals for the renewal of employee collective agreements at ArcelorMittal-Stainless Service Luxembourg

1. **Duration:** One year, i.e. from 1 January to 31 December 2010.
2. **Linear salary increase:** Linear increase of 1.5% in all basic wages of employees as of 1 January 2010.
3. **Night work:** Increase of 5%, i.e. from 25% to 30% for night work.
4. **Attendance bonus:** Increase in the attendance bonus by EUR 50 calculated using the calculation basis.
5. **Seniority bonus:** Increase in the seniority bonus of EUR 50, calculated using the calculation basis.
6. **Gift for safety:**

Number of accidents > 0 days lost/normalised by team	Annual bonus Index 100
0.00 – 0.99	EUR 200
1.00 – 1.99	EUR 100
2.00 – 2.99	EUR 50
3.00 – 3.99	EUR 25
4.00 or more	EUR 0

7. **Early retirement solidarity:** Introduction of early retirement solidarity in the collective agreement.
8. **Leave:** Possibility to request leave in numbers of hours.
9. **Increase in number of days' leave:**
 + 1 as of 5 years' seniority + 1 as of 7 years' seniority + 1 as of 10 years' seniority
10. **Sick leave:** Calculation of the sick leave compensation on the basis of the average for the three previous months with a supplement for night work, work on Sundays and bank holidays (including premiums) for days actually worked.
11. **Meal vouchers:** increase of 18 meal vouchers, i.e. from 97 to 115 vouchers for all staff.
12. **Overtime:** choice of compensation for overtime, either paid or in lieu.
13. **Harmonising the collective agreements:** A working group will be set up to harmonise the texts of the two current collective agreements (workers and employees) based on the principle of retaining from each CWA the best practices applicable to the staff.

Vos délégués OGBL



Jean-Noël Doyotte
Président



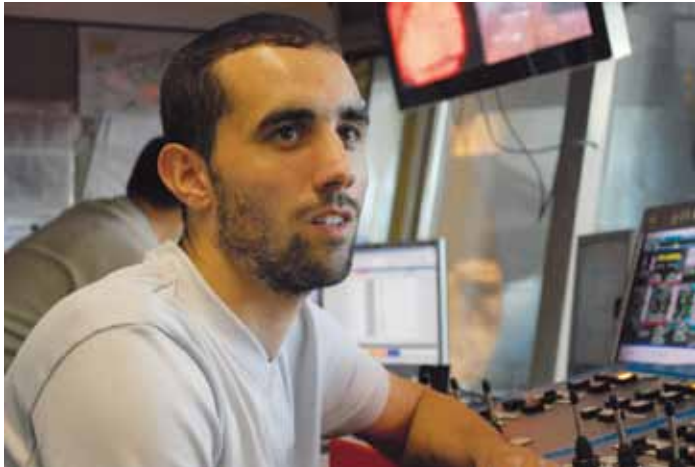
Laurent Krakowski
Vice-président, secrétaire,
délégué à la sécurité



Christophe Arcier
Délégué à l'égalité



Luigi Gallafu Baingio
Délégué Suppléant



Interview avec Djamel Lachi

Qu'en est-il de la formation professionnelle continue?

StollInfo: Bonjour Djamel, à 29 ans, depuis quand es tu dans le groupe?

Djamel Lachi: Après avoir obtenu mon diplôme de technicien supérieur, j'ai été embauché sur le site de Differdange en juillet 2005.

SI: Connaissais-tu le monde sidérurgique avant ton entrée sur le site?

DL: Oui, car je suis né dans le bassin sidérurgique lorrain, de plus au lycée nous avions des cours sur le monde industriel.

SI: Quelle fonction exerces-tu au sein de notre société?

DL: Après avoir été formé en qualité de machiniste sur le train Grey, j'ai ensuite rejoint le four à longerons où je suis actuellement en formation dans le métier d'agent four.

SI: Comment se passe ta formation?

DL: Ma formation se passe dans de très bonnes conditions. Avec une équipe soudée comme la notre, je pense progresser rapidement.

SI: N'es-tu pas impressionné par toute cette technologie que l'on te demande de savoir maîtriser?

DL: Non, au contraire, je suis très content de relever des défis technologiques. Le fait d'être au cœur du processus tout en me laissant quelques initiatives est passionnant.

SI: Que penses-tu de la concurrence dans notre domaine d'activité?

DL: Je pense qu'il faut s'y intéresser et pour cela il faut être attentif, réactif et inventif.

SI: Qu'attends-tu du futur?

DL: Fiabiliser nos installations pour avoir une sidérurgie performante et pérenne au cœur de la Grande Région, innover afin de créer des aciers de qualité, encore plus propres car la protection de l'environnement est aussi un grand défi.

SI: Comment peut-on arriver à tel challenge?

DL: Pour faire simple en trois mots: Investissement, Formation et Engagement.

SI: Jusqu'où es-tu prêts à t'engager?

DL: Après ma formation sur le secteur four, pourquoi pas essayer dans quelques années d'accéder à un poste à responsabilité.

SI: Commemot de la fin: Nous t'encourageons vivement dans ta démarche et te souhaitons bonne chance pour l'avenir! Merci.

Interview mit Djamel Lachi

Wie steht es mit der beruflichen Weiterbildung?

StollInfo: Hallo Djamel. Du bist jetzt 29 Jahre alt, wie lange genau arbeitest du schon im Konzern?

Djamel Lachi: Seit ich meinen Abschluss als „Technicien supérieur“ gemacht habe. Ich wurde im Juli 2005 am Standort Differdange eingestellt.

SI: Warst du vor Beginn deiner Tätigkeit für das Unternehmen bereits mit der Stahlindustrie vertraut?

DL: Ja, denn ich bin im Lothringer Stahlbecken zur Welt gekommen. Darüber hinaus haben wir auf dem Gymnasium den Industriesektor behandelt.

SI: Welche Position hast du innerhalb unseres Unternehmens inne?

DL: Nach meiner Ausbildung zum Maschinisten an der Greystraße arbeitete ich am Balkenherdofen, wo ich derzeit zum Maschinisten für Öfen ausgebildet werde.

SI: Wie läuft deine Ausbildung?

DL: Die Ausbildung läuft unter sehr guten Bedingungen. Mit einem so guten Team wie unserem bin ich überzeugt davon, dass ich schnell vorankommen werde.

SI: Beeindruckt dich nicht diese ganze Technologie, die du beherrschen musst?

DL: Nein, im Gegenteil, mir macht es sehr viel Freude, mich technologischen Herausforderungen zu stellen. Mittendrin zu sein und Initiative ergreifen zu können, das begeistert mich.

SI: Was denkst du über die Konkurrenz innerhalb unseres Tätigkeitsbereichs?

DL: Ich bin der Meinung, dass man sich dafür interessieren und deswegen sowohl aufmerksam als auch reaktiv und erfinderisch sein sollte.

SI: Was sind deine Erwartungen an die Zukunft?

DL: Zuverlässigere Anlagen für einen leistungsfähigen und dauerhaft erfolgreichen Stahlsektor im Herzen der Großregion, Innovationen zur Herstellung qualitativ hochwertiger Stähle und noch sauberere Technologien, da uns der Umweltschutz vor große Herausforderungen stellt.

SI: Wie kann man eine solche Herausforderung bewältigen?

DL: In drei einfachen Worten: Investitionen, Schulungen und Engagement.

SI: Inwieweit bist du bereit, dich zu engagieren?

DL: Nach meiner Ausbildung werde ich im Ofenbereich tätig sein und in ein paar Jahren könnte ich mir vorstellen, auch einen Posten mit Führungsverantwortung zu bekleiden.

SI: Zum Abschluss möchten wir dir viel Erfolg für deinen weiteren Weg wünschen sowie viel Glück für die Zukunft. Danke.

Interview with Djamel Lachi

What's the state of affairs with continuing vocational training?

StollInfo: Hello, Djamel. So you're 29 now, and how long have you been working in the Group?

Djamel Lachi: Since I qualified with an advanced technician's certificate. I was employed at the Differdange site in July 2005.

SI: Were you familiar with the steel industry before joining the site?

DL: Yes, as I was born in the Lorraine steel basin and at high school we followed courses on the industrial world.

SI: What is your position in our company?

DL: After having trained as a driver on the Grey train, I then started working at the beam-type furnaces, where I am currently being trained as a furnace agent.

SI: How is the training going?

DL: My training is taking place under very good conditions. With a closely-knit team like ours, I think I'm going to make rapid progress.

SI: Aren't you overwhelmed by all the technology you are required to master?

DL: No, on the contrary, I am very happy to take on these technological challenges. Being at the heart of the process and allowed to take some initiatives is really exciting.

SI: What do you think of the competitors in our area of activity?

DL: I think we ought to take an interest in them, and to do so means being attentive, reactive and inventive.

SI: What do you expect the future to bring?

DL: Enhance the reliability of our installations for a more successful and sustainable steel industry in the heart of the Grande Région; innovate so as to produce higher quality, cleaner steel products because environmental protection is also a huge challenge.

SI: How can we meet such a challenge?

DL: To put it simply, in three words: investment, training and commitment.

SI: How much are you prepared to commit yourself?

DL: After my training in the furnace sector, and why not in a few years try to take on a position of responsibility.

SI: As a final word, we'd like to strongly encourage you in your initiatives and wish you all the very best for the future! Thank you.

Entretien avec Patrick Bousson

Le Comité Mixte en détail



StollInfo: Patrick, tu as depuis peu pris la responsabilité du poste de secrétaire du Comité Mixte. Peux-tu nous expliquer quelle est la mission du Comité Mixte?

Patrick Bousson: Je suis très heureux d'avoir obtenu la confiance des membres pour reprendre le mandat du secrétaire du Comité Mixte d'Entreprise ArcelorMittal. Ensemble avec la majorité actuelle des délégués OGBL au sein du Comité Mixte, nous négocions au niveau supérieur pour améliorer les conditions de travail, les accords, la sécurité au travail, la formation et le respect de la législation.

Dans ce contexte, j'espère avoir une bonne relation, surtout en ce qui concerne le dialogue «modèle luxembourgeois», avec les représentants patronaux pour défendre tous les salariés de notre société ArcelorMittal.

L'employeur est encore tenu d'informer le Comité Mixte sur les incidences des mesures envisagées et sur les conditions et l'environnement du travail.

Le Comité Mixte est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

La compétence de surveillance du Comité Mixte s'exerce sur base d'un compte rendu de gestion communiqué au moins une fois par an par le chef d'entreprise et ne préjuge en rien les compétences de la délégation du personnel dans ce domaine.

L'information et la consultation du Comité Mixte porteront obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise; elles porteront en outre sur les mesures sociales notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

SI: Comment est constitué le Comité Mixte?

PB: Il est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des représentants du personnel. Il compte actuellement 14 membres effectifs: (7 représentants de la direction et 7 représentants de la délégation) ainsi que le coordinateur de sécurité plein temps et des experts.

Le Comité Mixte se réunit au moins six fois par an selon les dispositions légales en vigueur.

SI: Merci Patrick pour tes explications.

Interview mit Patrick Bousson

Der gemischte Ausschuss im Detail

StollInfo: Patrick, du bist seit kurzem Sekretär des gemischten Ausschusses. Kannst du uns erklären, worin das Ziel des gemischten Ausschusses besteht?

Patrick Bousson: Ich freue mich sehr über das Vertrauen, das die Mitglieder in mich gesetzt haben und dank dem ich die Funktion des Sekretärs des gemischten Ausschusses von ArcelorMittal übernehmen konnte. Zusammen mit der derzeitigen Mehrheit der Vertreter des OGBL im gemischten Ausschuss verhandeln wir auf höherer Ebene, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Verträge, der Sicherheit am Arbeitsplatz, der Ausbildung und der Einhaltung der Gesetze zu bewirken.

Vor diesem Hintergrund hoffe ich auf eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitgebervertretern, insbesondere im Hinblick auf den Dialog nach dem „Luxemburger Modell“, um die Interessen sämtlicher Mitarbeiter von ArcelorMittal vertreten zu können.

Der Arbeitgeber ist gehalten, den gemischten Ausschuss über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen sowie über die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu informieren.

Der gemischte Ausschuss ist im Hinblick auf sämtliche Entscheidungen wirtschaftlicher oder finanzieller Art zu informieren und zu Rate zu ziehen, die wesentliche Auswirkungen auf die Unternehmensstruktur oder das Beschäftigungsniveau haben könnten.

Der gemischte Ausschuss erfüllt seine Aufsichtsfunktion auf der Grundlage eines Verwaltungsberichts, der mindestens einmal im Jahr

vom Geschäftsführer veröffentlicht wird, und greift in keinerlei Hinsicht den Kompetenzen der Personalvertretung in diesem Bereich vor.

Der gemischte Ausschuss wird pflichtgemäß über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen, den Umfang und die Struktur des Personalbestands sowie die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Belegschaft des Unternehmens informiert und diesbezüglich zu Rate gezogen. Darüber hinaus wird der gemischte Ausschuss über soziale Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Ausbildung und die berufliche Weiterbildung, die vom Geschäftsführer ergriffen werden oder deren Ergreifung geplant ist, unterrichtet und diesbezüglich konsultiert.

SI: Wie setzt sich der gemischte Ausschuss zusammen?

PB: Er setzt sich zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen. Er besteht derzeit aus 14 ordentlichen Mitgliedern (sieben Vertreter der Geschäftsführung sowie sieben Mitglieder der Personalvertretung) sowie dem Sicherheitskoordinator in Vollzeit und einigen Experten.

Der gemischte Ausschuss kommt gemäß der geltenden Gesetzgebung mindestens sechs Mal im Jahr zusammen.

SI: Vielen Dank für deine Erläuterungen, Patrick.

Interview with Patrick Bousson

An insight into the Joint Committee

StollInfo: Patrick, you have recently taken on the role of secretary of the Joint Committee. Can you explain to us what the function of the Joint Committee is?

Patrick Bousson: I'm very pleased that the members have put their trust in me by electing me to the office of Secretary of the Joint Committee at ArcelorMittal. Together with the current majority of OGBL delegates on the Joint Committee, we are negotiating at a higher level in order to improve working conditions, agreements, safety at work, training and respect for legislation.

In this context, I hope to have a good working relationship with the employer's representatives so as to defend the interests of all the employees in our company ArcelorMittal, especially concerning the Luxembourg dialogue model.

Employers are still required to keep the Joint Committee informed about the effects of the envisaged measures and about work conditions and environment.

It is an obligation to inform and consult the Joint Committee about all economic and financial decisions that could have a decisive impact on the structure of the company or on employment.

The monitoring role of the Joint Committee is carried out on the basis of the management minutes made available at least once a year by the Managing Director. This is in no way detrimental to activities of the Staff Delegation in this area.

The information and consultation of the Joint Committee necessarily concerns the repercussions of the envisaged measures on the number and structure of the staff as well as on the conditions of employment and work of the company's staff. Furthermore, they concern the social measures, especially training and professional re-education envisaged by the Managing Director.

SI: How is the Joint Committee made up?

PB: It is made up equally of representatives of the employer and staff representatives. There are currently 14 active members: seven representatives of the Management and seven representatives from the Staff Delegation, as well as a full-time Health and Safety Coordinator plus a few experts.

The Joint Committee meets at least six times a year in accordance with the applicable legal provisions.

SI: Thanks, for these insights, Patrick.



Joëlle Chelemen, Déléguée à l'égalité

Le harcèlement psychologique peut se manifester de différentes façons

Empêcher la personne de s'exprimer: l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, détruire le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer.

Isoler la personne: ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver des moyens de communications (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole.

Déconsidérer la personne: répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement.

Discréditer la personne: ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.

Menacer, aggraver la personne: hurler, la bousculer, endommager ses biens.

Déstabiliser la personne: se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

Comment identifier le harcèlement psychologique?

La définition officielle du harcèlement est la suivante: Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Quatre critères sont rattachés à cette définition:

- une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité.
- un caractère hostile ou non-désiré
- une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique.
- un milieu de travail néfaste.

Quoi faire?

- En parler à son entourage afin d'y trouver un support.
- Exprimer à l'auteur du comportement non-désiré sa volonté qu'il cesse son harcèlement.
- Identifier des mécanismes dans l'entreprise pour gérer ce genre de problèmes.
- Demander à l'employeur qu'il mette fin au harcèlement.

Finalisation d'un accord jusqu'en 2014 sur le harcèlement et la violence au travail

Un accord sur le harcèlement et la violence au travail a été signé entre le patronat et les organisations syndicales, vendredi 26 mars 2010. Les employeurs ont accepté de reconnaître que certaines formes de management et de fonctionnement pouvaient être responsables de ces phénomènes, à la grande satisfaction des syndicats.

Huit séances de travail réparties sur six mois auront été nécessaires. Les partenaires sociaux ont finalisé un texte permettant «d'améliorer la sensibilisation et la compréhension des employeurs, des salariés et de leurs représentants» afin de «mieux prévenir» le harcèlement et la violence au travail, «les réduire et si possible les éliminer». Une brochure est disponible à votre délégation pour vous aider à comprendre et vous faire aider si besoin.

<http://www.csl.lu/publications-csl>



Joëlle Chelemen, Gleichstellungsdelegierte

Mobbing hat viele Gesichter

Eine Person daran hindern, sich zu äußern: sie ständig unterbrechen, ihr Gespräche mit anderen Personen untersagen, die erledigte Arbeit vernichten, ihr sämtliche Ausdrucksmöglichkeiten versagen.

Eine Person isolieren: in der Öffentlichkeit nicht mehr mit ihr sprechen, überhaupt nicht mehr mit ihr sprechen, ihre Anwesenheit ignorieren, sich von ihr fernhalten, ihr die Nutzung von Kommunikationsmitteln untersagen (Telefon, Computer, Briefe usw.), andere davon abhalten, sie anzusprechen.

Eine Person in Verruf bringen: Gerüchte über sie in Umlauf bringen, sich über sie lustig machen, sie demütigen, ihre Überzeugungen bzw. ihr Privatleben in Frage stellen, sie beleidigen oder sexuell belästigen.

Eine Person diskreditieren: ihr keine zu erfüllenden Aufgaben mehr zuteilen, sie zur Durchführung herabwürdigender, absurder oder unter ihren Qualifikationen liegender Tätigkeiten zwingen, ihre Pläne durchkreuzen, berufliche Fehler fingieren, sie vor den anderen schlecht machen.

Eine Person bedrohen, angreifen: sie anschreien, anrempeeln, ihr Eigentum beschädigen.

Eine Person schwächen: sich lustig machen über ihre Ansichten, ihren Geschmack, ihre politische Einstellung und ihre Schwächen, gemeine Anspielungen machen, ohne sie zu erklären, ihre Urteils- und Entscheidungsfähigkeit in Frage stellen.

Wie lässt sich Mobbing feststellen?

Offiziell wird Mobbing folgendermaßen definiert: Eine Verhaltensweise, durch die das Gegenüber schikaniert wird und die sich sowohl im Benehmen als auch in Worten, Handlungen oder Gesten äußert, die wiederholt zu beobachten und als bössartig oder unerwünscht zu bezeichnen sind. Ein solches Verhalten verletzt die Würde bzw. die psychische oder physische Unversehrtheit des Arbeitnehmers und führt zu einem unerträglichen Arbeitsumfeld für den Betroffenen. An diese Definition sind vier Kriterien gebunden:

- Es handelt sich um eine Verhaltensweise, durch die das Gegenüber schikaniert wird und die wiederholt oder in starkem Ausmaß zu beobachten ist.
- Dieses Verhalten ist bössartig bzw. unerwünscht.
- Es stellt einen Angriff auf die Würde bzw. die psychische oder physische Unversehrtheit dar.
- Es führt zu einem unerträglichen Arbeitsumfeld.

Was ist zu tun?

- Mit den Kollegen sprechen, um Unterstützung zu finden.
- Dem Urheber des unerwünschten Verhaltens deutlich machen, dass er es unterlassen soll.
- Unternehmensinterne Mechanismen identifizieren, um solchen Problemen begegnen zu können.
- Den Arbeitgeber dazu auffordern, dass er der Belästigung ein Ende setzt.

Abschluss einer Vereinbarung bis 2014 über Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz

Am Freitag, dem 26. März 2010, wurde eine Vereinbarung über Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften unterzeichnet. Die Arbeitgeber haben eingeräumt, dass bestimmte Formen der Betriebsführung und bestimmte Betriebsabläufe die Ursache solcher Phänomene sein können. Die Gewerkschaften nahmen dies mit großer Genugtuung auf.

Acht Arbeitssitzungen innerhalb von sechs Monaten waren dazu erforderlich gewesen. Die Sozialpartner haben einen Text verfasst, der es ermöglicht, „das Bewusstsein der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zu schärfen und ein besseres Verständnis zu bewirken“, um Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz „besser vorbeugen zu können“ bzw. „verringern oder sogar vollständig eliminieren zu können.“ Ihrer Personalvertretung steht eine Broschüre zur Verfügung, die Ihnen zu einem besseren Verständnis verhelfen soll und anhand der Sie im Bedarfsfall Hilfe leisten können.

<http://www.csl.lu/publications-csl>





Joëlle Chelemen, Equality-Delegate

Psychological harassment can be revealed in different ways

Preventing employees from expressing themselves: Interrupting incessantly, forbidding employees speaking to others, destroying their work carried out, denying them the possibility to express themselves.

Isolating the employee: No longer speaking with an employee in public, not speaking to him or her at all, ignoring the employee's presence, keeping him or her at a distance, denying him or her any means of communication (telephone, computer, post, etc.), preventing others from speaking to him or her.

Bringing an employee into disrepute: spreading rumours about the employee, ridiculing him or her, humiliating him or her, putting into question his or her convictions or private life, insulting or harassing him or her sexually.

Discrediting the employee: No longer giving the employee any tasks to accomplish, obliging him or her to carry out demeaning or absurd tasks that are below his or her competences, cause him or her failure, simulate professional misconduct, denigrate him or her in front of others.

Threatening, assaulting the employee: yelling, rushing, damaging his or her property.

Destabilising the employee: making fun of his or her convictions, tastes, political choices, weaknesses, making discourteous allusions without ever explaining them, doubting his or her capacity of judgment and decision-making.

How to identify psychological harassment?

The official definition of harassment is as follows: Humiliating conduct manifesting itself either through behaviour, words, acts or repeated gestures that are hostile or not wished for and which undermine the dignity or the psychological or physical integrity of the employee and which results in a harmful work environment for the person concerned. There are four criteria linked to this definition:

Humiliating conduct of a repetitive or serious nature.

This behaviour is hostile or undesired.

It undermines the dignity or psychological or physical integrity.

It leads to an unbearable work environment.

What can be done?

- Speak to your circle of friends to get support.
- Express to the person behaving in this uncalled for fashion your wish that they cease to harass you.
- Identify the mechanisms within the company to manage this type of problem.
- Ask the employer to put an end to this harassment.

An agreement on harassment and violence at work was adopted and is valid until 2014.

An agreement on harassment and violence at work was signed by the employers and trade union organizations on Friday, 26 March 2010. To the great satisfaction of the unions, the employers were prepared to admit that certain forms of management and functioning could be responsible for these phenomena.

It took eight working sessions over a period of six months to reach the agreement. The social partners finalised a text that «fosters increased awareness and comprehension of employers, employees and their representatives» so as to «better prevent» harassment and violence at work, «reduce it and where possible eliminate it». A brochure has been made available for the Staff Delegation to help staff understand the phenomenon and provide them with assistance, where necessary.

<http://www.csl.lu/publications-csl>





Bernard Zanardelli, Délégué à la sécurité

Risques PsychoSociaux au Travail: une problématique complexe

Le monde du travail est en pleine évolution, et nous sommes confrontés au-

jourd'hui à une régression en terme de bien-être au travail.

Qui ne connaît dans son entourage un collègue ou un membre de sa famille touché par le stress ou la dépression générés par un monde du travail survolté et méprisant l'identité humaine?

Quelle délégation n'est pas sollicitée par des collègues en détresse et en perte de repères?

Tout le monde a été confronté au moins à une des causes de cette situation.

- Contrats de travail précaires.
- Insécurité de l'emploi.
- Intensification des charges de travail.
- Contraintes temporelles et émotionnelles.
- Déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Non respect de l'individu et par conséquence, perte de son identité.
- Harcèlement et violence au travail.
- Individualisme effréné et manque de solidarité entre collègues.
- Salaire insuffisant pour assurer des conditions de vie décentes.

Les RPS ont donc une dimension multifactorielle. En effet, vie privée et vie professionnelle peuvent être intimement liées, ce qui les rend particulièrement difficiles à identifier.

Prévention avant tout!

Elle sera la priorité des priorités. Le stress et la détresse ne doivent pas se gérer! Ils doivent être anticipés et empêchés.

- La prévention organisationnelle s'attache à éviter l'apparition des troubles en influant positivement sur l'environnement, l'organisation et les méthodes de travail.

Au niveau européen, et dans la plupart des pays, ce type de prévention est recommandé en priorité, pour avoir montré son efficacité.

- Prévention individuelle-organisationnelle, porte sur l'interface entre l'individu et l'organisation. Il s'agit ici d'adapter le salarié à son environnement de travail.

Les actions menées s'attachent par exemple à améliorer les relations interpersonnelles, la communication et les relations de travail, partant du constat que l'isolement, les mauvaises relations entre collègues ou encore le manque de soutien dans le travail sont des facteurs de RPS.

Ces initiatives permettent à la fois d'associer et d'impliquer le salarié dans la prévention et de renforcer la cohésion au sein de l'entreprise.

L'entreprise peut mettre en place, comme mesure supplémentaire, une politique de ressources humaines qui mettra l'accent sur l'individu et sera en mesure d'offrir de meilleures perspectives d'avenir pour ses salariés.

La prévention individuelle, dite tertiaire, n'est pas à proprement parler de la prévention. Elle vise à guérir des troubles déjà existants.

Cette approche n'est pas recommandée de manière isolée. L'association à une démarche globale de prévention est indispensable. Elle éliminera ou réduira le risque résiduel.

Certaines entreprises proposent des ateliers ou des formations de relaxation et autres techniques de gestion du stress, faisant parfois appel à des spécialistes extérieurs. Mais, encore une fois, nous pensons que l'investissement doit se faire en aval.

En conclusion:

Depuis toujours, la tension existe entre l'entreprise et les salariés, les buts à atteindre étant en général différents, voire divergents.

C'est moyennant le soutien du management, des ressources humaines, des représentants du personnel et de la médecine du travail que les risques psychosociaux seront régulés, voir éliminés.

Nous, délégués du personnel, avons le devoir d'écouter, analyser, alerter la médecine du travail, proposer des solutions.

Nous devons être intégrés à des projets pour l'amélioration des conditions de travail, ce qui est encore malheureusement trop rarement le cas. Nous sommes loin de la situation idéale en matière de dialogue social.

Quand les risques sont malgré tout devenus réalité, la solidarité entre collègues a son rôle à jouer. En effet, une personne en détresse est souvent isolée, soit volontairement, soit par nécessité. L'indifférence face à un salarié malade n'est rien d'autre que de la non assistance à personne en danger.

Nous sommes tous responsables!



Bernard Zanardelli, Sicherheitsdelegierter

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz: ein komplexes Problem

Am Arbeitsmarkt findet ein grundlegender Wandel statt und wir stehen aktuell einem Rückschritt

im Hinblick auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gegenüber.

Wer kann nicht von einem Kollegen oder Familienmitglied berichten, der bzw. das unter Stress oder Depressionen leidet aufgrund einer hektischen und menschenverachtenden Arbeitswelt?

Welche Personalvertretung wird nicht von Kollegen um Hilfe gebeten, die in Nöten sind und nicht mehr wissen wohin?

Jeder war schon einmal von mindestens einem der nachfolgenden Themen betroffen.

- Kein fester Arbeitsvertrag
- Unsicherer Arbeitsplatz
- Höhere Arbeitsbelastung
- Zeitliche und emotionale Zwänge
- Ungleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben
- Bedeutungslosigkeit des Einzelnen und damit verbundener Identitätsverlust
- Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz
- Übertriebener Individualismus und mangelnde Solidarität unter Kollegen
- Einkommen reicht nicht aus, um einen dezenten Lebensstandard zu finanzieren

Psychosoziale Risiken sind entsprechend vielschichtig. Privat- und Berufsleben können in der Tat eng miteinander verbunden sein, was eine Identifizierung besonders schwierig macht.

Prävention steht an erster Stelle!

Sie ist das oberste Gebot. Zu Stress und Notsituationen muss es gar nicht erst kommen! Sie müssen im Voraus erkannt und verhindert werden.

- Die unternehmensbezogene Prävention hat zum Ziel, das Entstehen von Problemen von vornherein zu verhindern, indem sie positiven Einfluss auf das Umfeld, das Unternehmen und die Arbeitsmethoden ausübt.

Auf europäischer Ebene und in der Mehrzahl der Länder wird diese Art der Prävention vorrangig empfohlen, da die Wirksamkeit bereits belegt ist.

- Die individuelle und unternehmensbezogene Prävention setzt an der Schnittstelle zwischen dem Einzelnen und dem Unternehmen an. Bei diesem Ansatz geht es um die Anpassung des Arbeitnehmers an sein Arbeitsumfeld.

Die ergriffenen Maßnahmen zielen z. B. auf die Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen, der Kommunikation und der Arbeitsbeziehungen ab. Grund hierfür ist die Feststellung, dass Isolation, ein schlechtes Verhältnis zwischen Kollegen sowie mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz psychosoziale Risiken erhöhen.

Durch diese Initiativen kann der Arbeitnehmer in die Prävention mit eingebunden und gleichzeitig der Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens gestärkt werden.

Das Unternehmen kann als zusätzliche Maßnahme eine Personalpolitik bestimmen, die den Schwerpunkt auf den Einzelnen legt und den Arbeitnehmern bessere Zukunftsperspektiven bieten kann.

Die individuelle bzw. sogenannte tertiäre Prävention kann im eigentlichen Sinne nicht als Prävention bezeichnet werden. Sie dient dazu, bereits vorhandene Probleme zu lösen.

Dieser Ansatz ist als alleinige Maßnahme nicht zu empfehlen. Ein gemeinsames, globales Präventionskonzept ist unerlässlich. Es eliminiert bzw. verringert das Restrisiko.

Bestimmte Unternehmen bieten Workshops oder Schulungen zur Entspannung sowie andere Techniken zur Stressbewältigung an und beauftragen hierzu in manchen Fällen externe Spezialisten. Wir möchten jedoch erneut darauf hinweisen, dass man unserer Meinung nach das Übel am besten an der Wurzel packen sollte.

Schlussfolgerung:

Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern hat immer schon eine gewisse Spannung geherrscht, da im Allgemeinen unterschiedliche, wenn nicht gar gegensätzliche Ziele verfolgt werden.

Mit der Unterstützung der Unternehmensleitung, der Personalabteilung, der Personalvertreter und der Arbeitsmedizin können psychosoziale Risiken reguliert bzw. sogar eliminiert werden.

Als Personalvertreter haben wir die Aufgabe, zuzuhören, zu analysieren, die Arbeitsmediziner zu verständigen und Lösungen vorzuschlagen.

Wir müssen in Projekte einbezogen werden, um die Arbeitsbedingungen verbessern zu können. Leider ist dies noch viel zu selten der Fall. Was den sozialen Dialog angeht, sind wir von der Idealsituation noch weit entfernt.

Wenn die Risiken trotz allem Realität werden, muss die Solidarität unter Kollegen greifen. Eine hilfsbedürftige Person ist tatsächlich häufig isoliert, entweder freiwillig oder notgedrungen. Gleichgültigkeit gegenüber einem kranken Arbeitnehmer ist nichts anderes als unterlassene Hilfeleistung.

Wir alle tragen Verantwortung!

Bernard Zanardelli, Security-Delegate

Psychosocial risks at work: a complex problem

The working environment is changing rapidly, and today we are confronted with a decline in terms of wellbeing at work.

Everyone knows in their circle of friends a colleague or a member of their family who is affected by stress or depression caused by a highly charged and inhumane workplace.

Which Staff Delegation has never been approached by colleagues in distress and who have lost their bearings?

Everyone has been confronted with at least one of the causes of this situation:

- Insecure work contracts
- Insecure work
- Intensification of work load
- Time pressure and emotional pressure
- Poor work-life balance
- Disrespect for the individual and consequently loss of his identity
- Harassment and violence at work
- Frenetic individualism and a lack of solidarity among colleagues
- Insufficient salary to ensure decent living conditions

PSRs therefore have a multi-factor dimension. Private and professional life can be intimately linked, which makes them particularly difficult to identify.

Prevention above all!

This will be the ultimate priority. Stress and distress must not at all occur! They must be anticipated and prevented.

- Organisational prevention aims to prevent problems by having a positive influence on the environment, the company as a whole and the work methods.

This type of prevention, having proved its efficiency, is recommended as a priority at European level and in most countries.

- Individual/organizational prevention concerns the interface between the individual and the organization. This approach helps the employees adapt to their work environment.

The measures taken aim for example at improving interpersonal relationships, communication and work relations, based on the fact that isolation, bad relations between colleagues or lack of support in the work constitute PSRs.

These initiatives enable employees get involved in prevention and help strengthen cohesion within the company.

The company can put in place, as an additional measure, an HR

policy which focuses on the individual and is able to offer better future perspectives for employees.

Individual prevention or tertiary preventions, is strictly speaking not prevention. It aims to solve existing problems.

This approach is not recommended in an isolated manner. It must be linked to a broader approach of prevention. This will eliminate or reduce residual risk.

Some companies offer workshops or relaxation training and other stress-management techniques, which sometimes involves calling on external specialists. But once again, we believe the problem must be tackled at its root.

In conclusion:

Tensions between employees and the company have always existed, since the goals to achieve are in general different or even divergent.

With the support of the management, HR, staff delegates and the company doctor, psychosocial risks will be regulated or even eliminated.

As staff delegates, we have a duty to listen, analyse, alert the company doctor and to put forward solutions.

We need to be included in projects for the improvement of working conditions; this is unfortunately too rarely the case. We are far from an ideal situation in terms of social dialogue.

When the risks, in spite of everything, have become reality, solidarity among colleagues has a role to play. A person in distress is often isolated, either voluntarily or by necessity. Indifference towards an ill employee is nothing other than failure to render assistance to a person in danger.

We are all responsible.



L'accident du travail: une fatalité?

Depuis plusieurs mois la sidérurgie luxembourgeoise est confrontée en plus forte mesure à un phénomène: l'accident du travail.

En effet, les résultats en matière de santé et de sécurité se sont très fortement dégradés dans les usines luxembourgeoises.

Certains responsables avancent pour expliquer ce phénomène le comportement au travail des collaborateurs dans leurs tâches quotidiennes; ils ajoutent que seules des sanctions feront inverser la tendance.

Pour nous ces accidents malheureux sont dus principalement au manque de personnel, au stress et aux conditions de travail qui se sont fortement dégradées ces dernières années.

Afin de renouer avec une production d'acier sans accidents dans nos usines, nous demandons une meilleure analyse du risque sur le poste de travail, une véritable politique de formation des collaborateurs et une sensibilisation quotidienne aux risques du métier.

Les partenaires sociaux sont persuadés que la prévention et la formation sont deux éléments clé pour arriver au «Zéro accident».

Sind Arbeitsunfälle unvermeidbar?

Seit mehreren Monaten sieht sich die Luxemburger Stahlindustrie verstärkt einem neuen Phänomen gegenüber: Arbeitsunfällen.

Die Ergebnisse in Sachen Sicherheit und Gesundheit haben sich in der Tat in den luxemburgischen Werken stark verschlechtert.

Einige Verantwortliche schieben zur Erklärung dieses Phänomens das Verhalten der Mitarbeiter am Arbeitsplatz im Rahmen ihrer alltäglichen Aufgaben vor und geben ferner an, dass nur mit Sanktionen ein Wandel herbeigeführt werden könne.

Unserer Ansicht nach sind diese unglückseligen Unfälle hauptsächlich auf Personalmangel, Stress und auf Arbeitsbedingungen zurückzuführen, die sich innerhalb der letzten Jahre stark verschlechtert haben.

Um künftig solche Unfälle innerhalb unserer Stahlwerke zu verhindern, fordern wir eine bessere Analyse des Risikos am Arbeitsplatz, angemessene Schulungen der Arbeitnehmer und eine tägliche Sensibilisierung für das Berufsrisiko.

Die Sozialpartner sind davon überzeugt, dass Prävention und Schulung zwei Schlüsselfaktoren für einen unfallfreien Arbeitsplatz sind.

Industrial accidents: are they avoidable?

For several months, the Luxembourg steel industry has been experiencing an increase in industrial accidents.

Health and safety standards have deteriorated markedly in Luxembourg factories.

To explain this phenomenon, certain people in charge have suggested that employees' behaviour in their daily tasks at work is the cause; they add that only disciplinary measures will change the tendency.

For us, these unfortunate accidents are mainly caused by the lack of personnel, stress and work conditions which have deteriorated steadily over recent years.

In order to maintain production without accidents in our factories, we are asking for improved risk analyses at the work place, a real training policy for the employees and daily awareness-raising regarding the risks of the job.

The social partners are convinced that prevention and training are two key elements in reaching a stage of «zero accidents».



Déclaration des accidents de travail ou de trajet

Toute personne assurée, victime d'un accident du travail ou de trajet est tenue d'en **aviser sans retard son employeur** ou le représentant de celui-ci.

Les accidents doivent être **déclarés par écrit** sous huitaine à l'Association d'assurance accident (AAA) via le **formulaire de déclaration prescrit** que l'employeur peut télécharger sur le site de l'Assurance accident^[1].

La déclaration est **obligatoire** pour chaque accident du travail ou accident de trajet, **même pour les accidents minimes** n'ayant pas causé une incapacité de travail, ainsi que pour les accidents sans lésion corporelle ayant seulement produit des dégâts matériels aux véhicules automoteurs.

L'employeur fait parvenir une **copie de la déclaration à l'assuré** soit d'office, soit à la demande de celui-ci.

En vue du règlement rapide et correct des déclarations, il est indispensable que les déclarations d'accident soient remplies avec soin. L'employeur ou son représentant doit faire une enquête sur les causes de l'accident et sur les conditions de travail ayant pu provoquer l'accident. La non-observation de ces instructions peut entraîner une **amende d'ordre de 2.500 euros**.

Effets négatifs pour le salarié en cas de non-déclaration

L'absence de déclaration peut comporter pour le salarié des risques en matière d'indemnisation :

En matière de **prestations en nature**, le salarié supporte lui-même les participations prévues en matière d'assurance maladie (honoraires des médecins, médicaments), alors que ces participations ne sont pas dues en cas de prise en charge par l'Assurance accident.

Le salarié n'a pas droit aux **prestations en espèces** prévues par la législation en matière d'assurance accident (rentes et indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux).

1

^[1] <http://www.aaa.lu/formulaires/declarations/index.html>

En cas de **rechute**, les complications médicales ne peuvent plus être attribuées à l'accident du travail qui pourrait être à l'origine de séquelles ultérieures, étant donné que l'accident de travail n'a pas été reconnu en premier lieu.

Effets négatifs pour les salariés et les entreprises en cas de non-déclaration

Le non-respect de l'obligation de déclaration des accidents est une entrave à la mise en œuvre correcte des **prescriptions de prévention** de l'AAA. Si les accidents de travail ne sont pas déclarés, l'obligation d'en analyser les causes n'est pas respectée non plus, de sorte qu'une adaptation régulière des recommandations de prévention, qui sont des règles de l'art en matière de prévention des risques, ne peut pas être effectuée par l'AAA.

Effets négatifs pour les entreprises respectueuses de la loi en cas de non-déclaration

En ce qui concerne le **financement de l'assurance accident**, le système de bonus-malus, qui est introduit par le nouvel article 158 du Code de la sécurité sociale, ne sera pas appliqué de manière correcte. Les entreprises fautives ne voient pas leur cotisation augmenter alors que les employeurs qui déclarent de manière correcte les accidents sont pénalisés puisqu'ils supportent un coût proportionnellement plus élevé que celui qui serait effectivement appliqué en cas de déclaration correcte des accidents par toutes les entreprises.

En outre, la non-déclaration d'accidents de travail rejette sur l'assurance maladie la prise en charge financière des conséquences de ces accidents. Or, le financement de l'assurance maladie incombe majoritairement aux assurés et à l'Etat, alors que les entreprises sont principalement responsables du financement de l'assurance accident.

Que peut faire le salarié victime d'un accident de travail ?

Si le salarié n'a pas obtenu une copie de la déclaration de l'accident, il peut en demander une copie à l'employeur.

Si l'employeur n'a pas déclaré l'accident, le salarié a la possibilité, dans un délai de 3 ans, de s'adresser par écrit directement à l'AAA qui demandera la prise de position de l'employeur avant de prendre une décision.

2

Informations pratiques

La Cellule De Reclassement expliquée

La Cellule De Reclassement (CDR) est une structure négociée entre les partenaires sociaux, l'état et la direction. Ce service a pour but d'accueillir les salariés dont le poste ou le service a été restructuré.

Ce service a pour but d'accueillir les salariés dont le poste a été supprimé dans le cadre d'une restructuration.

Il existe 2 catégories dans la CDR. La CDR structurelle et la CDR conjoncturelle.

La CDR structurelle accueille le personnel de services dissous ou le personnel excédentaire de services restructurés.

Après étude du profil professionnel, le salarié pourra se voir proposer un autre poste de travail. Il sera alors inscrit dans un nouveau service.

La CDR conjoncturelle résulte d'une situation économique défavorable.

Une activité réduite peut voir des salariés temporairement inscrits en CDR, pouvant être affectés sur d'autres postes, ou même rester à leur poste mais sans être occupés à leur activité habituelle (ex: agent de production).

La CDR est un service à part entière avec à sa tête un chef de service. Son financement est à la charge de l'entreprise et de l'État luxembourgeois.

Actuellement, les accords LUX 2011 prévoient la continuité du CDR jusqu'au 31.12.2011.

Dispense de travail pour la femme enceinte

Chapitre VI - Durée de travail Art. L. 336-2.

La femme enceinte bénéficie d'une dispense de travail, sans perte de salaire, pour se rendre aux examens prénataux, tels que prévus par l'article 1^{er} de la loi du 20 juin 1977, ayant objet 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge 2) de modifier la législation existante en matière de naissance, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Attention, les justificatifs de présence à ces examens sont obligatoirement à remettre au service et notamment à la personne en charge du marquage.

Praktische Informationen

Erläuterungen zur Wiedereingliederungsgruppe (Cellule de Reclassement, CDR)

Die Wiedereingliederungsgruppe ist eine von den Sozialpartnern, der Regierung und der Geschäftsführung vereinbarte Struktur. Ziel ist es, die Arbeitnehmer aufzunehmen, deren Stelle oder deren Tätigkeitsbereich umstrukturiert wurde.

Des Weiteren sollen Arbeitnehmer aufgenommen werden, deren Stellen im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen weggefallen sind.

Die CDR besteht aus zwei Teilen: der strukturellen und der konjunkturellen Gruppe.

In die strukturelle Gruppe werden die Mitarbeiter aufgenommen, deren Tätigkeitsbereiche aufgelöst bzw. umstrukturiert wurden und die nun dort nicht mehr benötigt werden.

Nach der Prüfung des Berufsprofils kann dem Arbeitnehmer eine andere Stelle angeboten werden. Er wird entsprechend in einen neuen Tätigkeitsbereich eingegliedert.

Die konjunkturelle Gruppe resultiert aus einer schlechten Wirtschaftslage.

Bei schwächerer Konjunktur können Arbeitnehmer vorübergehend in die Wiedereingliederungsgruppe aufgenommen werden. Sie können in andere Positionen versetzt werden oder aber auf ihrem Posten bleiben, ohne jedoch ihrer üblichen Tätigkeit nachzugehen (z. B. Produktionsarbeiter).

Die Wiedereingliederungsgruppe ist eine komplett eigenständige Abteilung mit eigenem Abteilungsleiter. Sie wird vom Unternehmen und vom luxemburgischen Staat finanziert.

Derzeit sehen die LUX-2011-Vereinbarungen ein Fortbestehen der CDR bis zum 31.12.2011 vor.

Freistellung für schwangere Frauen

Kapitel VI – Arbeitszeit Art. L. 336-2.

Schwangere Frauen werden ohne Einkommenseinbußen für Vorsorgeuntersuchungen freigestellt, wie sie in Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juni 1977 festgelegt sind, das Folgendes zum Gegenstand hat: 1) Einführung einer systematischen ärztlichen Untersuchung von schwangeren Frauen und Kleinkindern; 2) Änderung der bestehenden Gesetzgebung im Zusammenhang mit Geburten. Dies gilt, sofern die Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen.

Bitte beachten: Die Nachweise über die Durchführung dieser Untersuchungen müssen an die zuständige Stelle weitergeleitet werden und insbesondere an die für die Kennzeichnung zuständige Person.

Practical information

Explanation concerning the Redeployment Committee

The Redeployment Committee (RC) is a structure negotiated among the social partners, the State and the management. The aim of the department is to accommodate employees whose jobs or departments have been restructured.

Furthermore, the department aims to accommodate employees whose jobs were cut as part of a restructuring.

The RC is made up of two parts: The structural RC and the economic RC.

The structural RC accommodates personnel from redundant departments or surplus personnel from restructured departments.

After analysis of the employee's professional profile, he may be offered another job position. The employee will then become part of a new department.

The economic RC arises from an unfavourable economic situation.

A reduction in the amount of work can result in employees being temporarily registered with the RC, or they may be reassigned other positions or even remain in the current one without carrying out their usual activity (e.g. production agent).

The RC is a department in its own right, managed by a head of department. It is financed by the company and the Luxembourg State.

Currently, the LUX 2011 agreements guarantee the continuity of the RC until 31 December 2011.

Exemption from work for pregnant women

Chapter VI – Working time Art. L. 336-2.

Pregnant women shall be exempt from work in order to undergo prenatal examinations, without any loss of their salary, as provided for by Art. 1 of the Law of 20 June 1977, whose aim is: 1) to introduce systematic medical checks for pregnant women and very young children; 2) to amend the current legislation on giving birth, in the event that these examinations take place during working hours.

NB: it is obligatory to submit a certificate proving they underwent the examination, which shall be handed in to the department and in particular to the person in charge of registering staff.

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 (caisse de santé 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)

*La rédaction du Stolinfo
ainsi que toutes et tous vos délégués OGBL
vous souhaitent de joyeuses fêtes de Noël
et vous présentent leurs meilleurs vœux de Nouvelle Année.*

*D'Redaktioun vum Stolinfo an all Är OGBL-Delegéiert wënschen Iech schéi
Chrëschtdeeg a vill Gléck am Neie Joer.*

*Die Stolinfo-Redaktion und alle Eure OGBL-Delegierten wünschen Euch ein
schönes Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr.*

*The Stolinfo editorial committee and all your OGBL delegates wish you a Merry
Christmas and a Happy New Year.*

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 (Gesundheits- 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 «Patientevertriebung» (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.deutsche-grenzgaenger.lu ...
- gratis Weiterbildungsangebote (Arbeits- und Sozialrecht sowie Gewerkschaftsangelegenheiten)

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
- support in case of strike and lockout
- free advice in tax matters and drawing up of your tax declaration
- free affiliation to the OGBL funeral expenses fund
- an allowance of 620 euro (maximum) to surviving dependants
- 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 Patientevertriebung (association for the defence of patients' interest)

... informs you through

- free delivery of its monthly magazine OGBL-Aktuell and other publications
- its several websites www.ogbl.lu, www.ogbl.fr, www.ogbl.be, www.ogb-l.de ...
- free continued training (labour and social law as well as trade union matters)





DEMANDE D'ADHÉSION BEITRITTSANTRAG

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



OGBL

- ☐ CESSION DE SALAIRE
- ☐ DOMICILIATION
- ☐ ORDRE PERMANENT
- ☐ ORDRE DE VIREMENT PERMANENT

- LOHNABTRETUNG
- KONTOABBUCHUNG
- BANKAUFTRAG
- ÜBERWEISUNGSAUFRAG

Nom / Name	
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 / Status	
☐ 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	
Inf. à 1.619,99 € Sup. à 1.620,00 €	
Cotisation par mois / Beitrag pro Monat	
selon le revenu brut / nach dem Bruttoeinkommen max. 16,20 €	
Apprenti(e) / Lehrling - 1,50 € par mois / pro Monat Etudiant(e) / Student(in) - 3,00 € par an / pro Jahr	
Veuille(e) / Witwer(in) - 5,00 € par mois / pro Monat *	
* Les veuve(s) sans activité professionnelle, continuant l'affiliation de l'épouse (du man), paient une cotisation mensuelle de 5,00 € et sont membres à part entière.	
Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft	
Heures par jour / Stunden pro Tag	
Recruté par / Geworben durch	
Matricule / Mitgliedsnummer	
Important / Wichtig	
Signature / Unterschrift	

Merci de remplir et de signer les deux parties du bulletin.
Bitte beachten Sie, dass beide Seiten des Formulars auszufüllen und zu unterschreiben sind.

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		
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
0	1	2 0
Il reste valable jusqu'à révocation par écrit. / Er bleibt in Kraft bis auf schriftlichen Widerruf.		

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	

ENSEMBLE ASSURONS NOTRE AVENIR!



www.ogbl.lu



OGB-L

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG