

STOLINFO

04/2011

L'âge de retraite
ne doit pas
être augmenté



Tous contre les délocalisations
et la sous-traitance!

Restructuration du site de
Rodange-Schifflange



OGB-L

Syndicat Siderurgie et Mines

SOMMAIRE

Editorial de Angelo Zanon, président du syndicat	3
Entretien avec Jean-Claude Bernardini, nouveau secrétaire central du syndicat SYDÉRURGIE ET MINES	5
Accord sur le plan de sauvetage ArcelorMittal Rodange-Schifflange	10
Demande d'entrevue avec les ministres Krecké et Schmit: Violation du contrat Lux 2011	12
La solidarité: Interview avec John Castegnaro	16
Actualité et politique d'austérité européenne	19
La formation au Centre de formation professionnelle de Differdange	23
Interview avec Bruno Graziano, vice-président du syndicat et de la délégation centrale	26
Une place pour les cadres dans les nouvelles grilles de salaires?	28
Les hommes et les femmes sont-ils égaux face à la retraite?	31
Quelle sécurité pour le travailleur isolé?	34
Païement des primes de sécurité	37
M-PASS: Tarifs réduits dans les transports en commun sur le territoire luxembourgeois	38
Informations pratiques: Déclaration d'impôt	40
Nos services / Unsere Leistungen	42

Le Comité de rédaction StollInfo

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

**Stollinfo des Syndikats Hüttenindustrie
und Bergbau des OGBL**

**Info Acier du Syndicat Sidérurgie et
Mines de l'OGBL**

**Steel News from the Steel & Mines Trade
Union of OGBL**

Verleger / Editeur / Publisher:

**OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg“**

Herausgeber für den OGBL / Responsable de
publication pour l'OGBL / Editor for OGBL:

Jean-Claude Bernardini

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:

**Said Bouressam, Sébastien Carloni,
Edwige De-Attiliis Falone, Alain Guenther,
Jean-Luc Klimezyk, Marylene Hozay**

Druck / Impression / Print:

Polyprint, Esch/Alzette

**Notre STOLFINFO était déjà partiellement sous-
presse, quand la terrible nouvelle concernant
les sites de Rodange et Schiffange nous est
arrivée. Nous avons pris la décision de sortir
malgré tout ce numéro du STOLINFO et nous
reviendrons plus en détail sur la situation
concernant les deux sites dans un prochain
numéro.**



A qui profite la crise?

Cher lecteur, chère lectrice,

Divers journaux nationaux et internationaux ont confirmé que la crise qui nous a surpris fin 2008 n'est plus d'actualité pour tout le monde.

Les grandes institutions bancaires ainsi que bon nombre d'entreprises font à nouveau des bénéfices considérables et les cadres dirigeants perçoivent des primes qui, par rapport à leur réelle prestation, sont trop élevées. Ainsi, par exemple, pour 2010 les institutions financières américaines ont versé un montant record de 144 mia \$ de rémunérations variables (incluant bonus, primes et stock-options), soit 4% de plus qu'en 2009. Tout ceci pour récompenser ces prétendus 'génies' qui auraient pour mission d'améliorer l'économie mondiale et par conséquent le bien-être de chaque salarié!? Quelle utopie!

Revenons sur terre et regardons la réalité des choses.

En effet, ce qui se passe dans les couches basses des diverses sociétés n'est pas si rose que dans les strates supérieures.

Nous savons que la politique patronale consiste à faire des bénéfices et cela souvent aux frais de ses salariés. Nous savons aussi que lorsque le résultat d'une société n'est pas favorable, le prix de revient doit être réajusté. Et la méthode la plus facile pour une société d'ajuster ce prix de revient est d'annoncer un sureffectif et par conséquent une réduction d'un grand nombre de ses salariés. Ceci se fait sans aucun sentiment envers celui

Wem nützt die Krise?

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Verschiedene nationale und internationale Zeitungen haben den Eindruck erweckt, dass die Krise, die uns Ende 2008 überrascht hat, nicht mehr für jeden aktuell ist.

Die großen Bankinstitute sowie eine erhebliche Anzahl von Unternehmen machen schon wieder beträchtliche Gewinne und die Führungsebenen streichen Boni ein, die bezogen auf ihre tatsächliche Leistung unverhältnismäßig hoch sind. So haben die amerikanischen Finanzinstitute im Jahre 2010 beispielsweise eine Rekordsumme von 144 Mrd. \$ an leistungsabhängigen Vergütungen (darunter Boni, Prämien und Aktienoptionen) ausgezahlt, d. h. 4 % mehr als noch 2009. All dies, um die so genannten „Genies“ zu entlohnen, deren Mission darin bestehen müsse die Weltwirtschaft voranzubringen und dadurch das Wohlbefinden eines jeden Arbeitnehmers?! Was für eine Utopie!

Kommen wir wieder auf den Boden zurück und sehen wir der Realität ins Auge!

In den unteren Bereichen der verschiedenen Unternehmen sieht es lange nicht so rosig aus wie in den oberen Etagen.

Wir wissen, dass die Arbeitgeberpolitik darin besteht, Gewinne zu erzielen, und das häufig auf Kosten der Arbeitnehmer. Wir wissen außerdem, dass der Selbstkostenpreis angepasst werden muss, wenn das Ergebnis eines Unternehmens ungünstig ausfällt. Und die einfachste Methode eines Unternehmens, diesen Selbstkostenpreis anzupassen, ist es,

Who benefits from the crisis?

Dear Reader,

Various national and international newspapers have given the impression that the crisis, which hit us by surprise at the end of 2008, is not a topic for everyone anymore.

The large banking institutions and many companies are making considerable profits again and executive directors are receiving bonuses which, in relation to their real performance, are too high. US financial institutions, for example, paid out a record amount of USD 144 billion in 2010 in variable pay (including bonuses, premiums and stock options), i.e. 4% more than in 2009. All this was to reward the so-called geniuses whose job it was to improve the global economy, and consequently contribute towards the well-being of each employee! Such utopian thinking!

Let's get our feet back on the ground and look at the reality.

What is happening at the lower levels of the different companies is not as rosy as in the upper hierarchies.

We are aware that employers' policies involve making profits, often at the expense of the employees. We also know that when a company's figures are not favourable, their production costs have to be readjusted. The easiest method for companies to readjust production costs is to announce overmanning and consequently to make large staff cuts. These decisions are made without any consideration for the worker

ou celle qui a consacré une bonne partie de sa vie à travailler pour la société.

ArcelorMittal en est un exemple. En effet, les syndicats ont été confrontés dernièrement au lourd dossier des sites de Rodange et Schifflange. Vu les résultats négatifs de ces sites ces deux dernières années, une réduction de 262 personnes a été annoncée par la direction d'ArcelorMittal, soit environ 1/4 de l'effectif total. D'autre part, une sous-traitance est prévue pour compenser une partie de cette réduction d'effectifs. Un plan industriel détaillé n'a cependant pas encore été présenté aux syndicats par la direction d'ArcelorMittal.

L'OGBL n'accepte pas le fait d'affecter les salariés d'ArcelorMittal dans un sureffectif et de mettre en place une sous-traitance.

Un autre dossier est celui de l'outsourcing du service informatique qui concerne 464 personnes (dont 22 au Luxembourg) dans toute l'Europe. Là, une fois de plus, la société montre qu'elle réduit ses coûts aux frais de ses salariés.

A partir du 1^{er} janvier 2011, il y aura un renouvellement du contrat collectif.

Dans ce contexte, l'OGBL aimerait souligner que les salariés, que ce soit dans le domaine de la production, de la maintenance ou dans le domaine administratif, ne doivent pas être pénalisés si les prix des produits sont en baisse ou bien si les prix de la mitraille varient et que la marge bénéficiaire de la société diminue. Pour les salariés, cette politique va être ni compréhensible ni acceptable car fait est que les salariés font beaucoup d'efforts pour produire et vendre les produits de la société et ces efforts doivent être reconnus par la direction d'ArcelorMittal!

Angelo ZANON

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

Überkapazitäten vorzuschieben, um eine große Anzahl von Arbeitnehmern entlassen zu können. Dies geschieht ohne Skrupel den Mitarbeiter(inne)n gegenüber, die einen großen Teil ihres Lebens für das Unternehmen gearbeitet haben.

ArcelorMittal ist ein Beispiel dafür. Tatsächlich sahen sich die Gewerkschaften zuletzt mit schwerwiegenden Problemen an den Standorten Rodange und Schifflange konfrontiert. Angesichts der in den beiden letzten Jahren erzielten negativen Ergebnisse dieser Standorte wurde von der Direktion von ArcelorMittal die Entlassung von 262 Mitarbeitern, d. h. rund eines Viertels der Gesamtbelegschaft, angekündigt. Andererseits ist die Vergabe an Subunternehmer geplant, um einen Teil dieser Entlassungen zu kompensieren. Den Gewerkschaften wurde von der Direktion von ArcelorMittal noch kein ausführlicher Industriepan vorgelegt.

Der OGBL akzeptiert nicht, dass Arbeitnehmer von ArcelorMittal als Überkapazität gelten und durch Subunternehmerleistungen ersetzt werden.

Ein weiteres Problem ist das Outsourcing der IT-Abteilung, das europaweit 464 Personen (davon 22 in Luxemburg) betrifft. Hier zeigt das Unternehmen einmal mehr, dass es seine Ausgaben auf Kosten seiner Arbeitnehmer reduziert.

Ab dem 1. Januar 2011 steht die Verlängerung des Kollektivvertrages an.

In diesem Zusammenhang möchte der OGBL unterstreichen, dass die Arbeitnehmer – ob in der Produktion, der Wartung oder Verwaltung – nicht die Leidtragenden sein dürfen, wenn die Produktpreise fallen oder die Schrottpreise instabil sind und die Gewinnspanne des Unternehmens zurückgeht. Für die Arbeitnehmer ist diese Politik weder nachvollziehbar noch akzeptabel, denn Tatsache ist, dass die Arbeitnehmer erhebliche Anstrengungen für die Herstellung und den Verkauf der Produkte des Unternehmens auf sich nehmen und diese Anstrengungen von der Direktion von ArcelorMittal anerkannt werden müssen!

Angelo ZANON

Präsident des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

who has dedicated a good part of his working life to the company.

ArcelorMittal is an example. Recently, the unions had to deal with the weighty issues of the Rodange and Schifflange sites. In view of the negative results of these sites over the past two years, a reduction of 262 staff was announced by the management of ArcelorMittal, i.e. one quarter of the total workforce. On the other hand, sub-contracting is planned to compensate partly for these staff cuts. However, no industrial programme has been presented yet to the unions by ArcelorMittal's management.

OGBL does not accept the laying off of ArcelorMittal employees due to over-manning, or the implementing of sub-contracting.

Another case is the outsourcing of the IT service which affects 464 employees in the whole of Europe (including 22 in Luxembourg). Here again, the company is showing that it is cutting its costs at the expense of its staff.

The collective agreement will be renewed as of 1 January 2011.

In this context, OGBL would like to emphasise that the employees, whether in the area of production, maintenance or in administration, should not be penalised for the drop in product prices or for the varying prices of scrap and the company's dwindling profit margin. This policy will not be comprehensible for employees, nor acceptable, because it is the employees who are making huge efforts to produce and sell the company's products, and these efforts should be recognised by ArcelorMittal's management!

Angelo ZANON

President of the Steel and Mines Trade Union



Entretien avec Jean-Claude Bernardini,
nouveau secrétaire central du Syndicat Sidérurgie et Mines

Comptez sur un syndicat fort et puissant!

Stolinfo: Lors du Comité national de l'OGBL du 5 juillet 2011, tu as été confirmé dans ta nouvelle affectation de secrétaire central pour le Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL. Comment expliquer ce changement ?

Jean-Claude Bernardini: En fait, ce changement fait partie d'une réflexion plus large qui a été menée au sein du Bureau exécutif. Pour faire court : nous avons dans un premier temps identifié divers chantiers sur lesquels nous souhaitons intervenir. Un de ces chantiers consistait à revoir l'organisation et la structuration des syndicats professionnels de l'OGBL. Ensuite, nous avons porté notre attention sur diverses questions centrales comme par exemple la formation des délégués, le renforcement de nos équipes syndicales sur les divers terrains et enfin, nous nous sommes posé la question de comment nous doter le mieux en vue de l'échéance des prochaines élections sociales de 2013. Si nous voulons consolider les succès des dernières élections, nous devons notamment continuer à renforcer notre présence sur le terrain et nous donner les meilleurs moyens pour réussir.

Ainsi, nous avons par exemple décidé d'un côté, de renforcer nos syndicats relevant de l'industrie en y détachant un secrétaire central supplémentaire et de l'autre côté, nous maintenons et nous approfondissons le lien étroit qui a toujours existé entre le Syndicat Sidérurgie et Mines et le Bureau exécutif de l'OGBL.

SI: Si nous avons bien compris, c'est toi qui est chargé à l'avenir de maintenir ce lien étroit entre le Syndicat Sidérurgie et Mines et l'OGBL ?

JCB: En effet, lors du dernier congrès de l'OGBL, j'ai été élu au Bureau exécutif et en cette qualité, je suis responsable de la coordination des activités statutaires des 15 syndicats professionnels de l'OGBL et responsable du Département des syndicats professionnels de l'OGBL. Je participe également aux travaux de la Confédération européenne des syndicats (CES) en matière de coordination des négociations collectives et au groupe de travail concernant les comités européens.

Les divers dossiers sectoriels et nationaux qui vont nous préoccuper dans les prochains mois (la négociation de la nouvelle convention collective, les discussions à venir concernant l'évolution de la sidérurgie au Luxembourg, les discussions concernant l'index, les pensions, etc.) ont également comme conséquence que nous devons impérativement renforcer notre présence à tous les niveaux et les salariés doivent savoir qu'ils peuvent compter sur un syndicat fort et puissant comme l'est l'OGBL.

SI: Merci pour ce premier entretien.



Gespräch mit Jean-Claude Bernardini, dem neuen Zentralsekretär des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

Sie können sich auf ein starkes und mächtiges Syndikat verlassen!

Stolinfo: Der Nationalvorstand des OGBL vom 5. Juli 2011 hat Dich in Deiner neuen Rolle als Zentralsekretär des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL bestätigt. Wie ist diese Veränderung zu erklären?

Jean-Claude Bernardini: Diese Veränderung ist Teil einer umfassenderen Überlegung seitens des geschäftsführenden Vorstands. Kurz gesagt: In einem ersten Schritt haben wir verschiedene Aufgaben umrissen, mit denen wir uns befassen möchten. Eine dieser Aufgaben besteht darin, die Organisation und Strukturierung der Berufssyndikate des OGBL zu überprüfen. Im Anschluss haben wir uns mit verschiedenen zentralen Fragen befasst, wie zum Beispiel die Schulung der Personalvertreter, die Stärkung unserer Gewerkschaftsvertreter an den verschiedenen Standorten, und schließlich haben wir uns die Frage gestellt, wie wir uns am besten auf die nächsten Sozialwahlen 2013 vorbereiten können. Wenn wir den Erfolg der vergangenen Wahlen festigen möchten, müssen wir vor allem unsere Präsenz vor Ort ausbauen und dazu alle nötigen Mittel einsetzen.

So haben wir zum Beispiel einerseits beschlossen, unsere Industriesyndikate durch einen zusätzlichen Zentralsekretär zu stärken, und andererseits die enge Verbindung, die seit jeher zwischen dem Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau und dem geschäftsführenden Vorstand des OGBL besteht, aufrechtzuerhalten und zu vertiefen.

Sl: Wenn wir das richtig verstanden haben, bist Du künftig dafür verantwortlich, diese enge Verbindung zwischen dem Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau und dem OGBL aufrechtzuerhalten?

JCB: In der Tat wurde ich beim letzten Kongress des OGBL in den geschäftsführenden Vorstand gewählt und in dieser Funktion bin ich für die Koordinierung der satzungsgemäßen Aktivitäten der 15 Berufssyndikate des OGBL sowie für die Abteilung der Berufssyndikate des OGBL verantwortlich. Auch nehme ich an den Aktivitäten des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) betreffend die kollektiven Verhandlungen teil sowie an der Arbeitsgruppe, die sich mit den europäischen Ausschüssen befasst.

Die verschiedenen sektoriellen und nationalen Themen, mit denen wir uns in den nächsten Monaten beschäftigen (die Aushandlung des neuen Kollektivvertrags, die kommenden Gespräche bezüglich der Entwicklung des Stahlsektors in Luxemburg, die Verhandlungen über den Index, die Renten usw.), haben ebenfalls zur Folge, dass wir unsere Präsenz auf allen Ebenen unbedingt verstärken müssen. Die Arbeitnehmer sollen wissen, dass sie sich auf eine starke und mächtige Gewerkschaft wie den OGBL verlassen können.

Sl: Vielen Dank für dieses erste Gespräch.



Interview with Jean-Claude Bernardini, newly elected central secretary of the Steel and Mines Trade Union

Relying on a strong and powerful trade union

Stolinfo: *During the national committee meeting of the OGBL on 5 July 2011, you were appointed the new central secretary of OGBL's Steel and Mines Trade Union. What brought about this change?*

Jean-Claude Bernardini: The change was a result of the broader discussions held by the Executive Board. In a nutshell: we initially identified several areas which we would like to work on. One of these involved reviewing the organisation and structure of OGBL's trade unions. We then focused our attention on several key issues, such as training delegates, strengthening our union teams in the different fields and, lastly, we thought about how we could best prepare ourselves in view of the next social elections in 2013. In order to consolidate the success of our most recent elections, we especially need to continue strengthening our presence in the field and provide ourselves with the best means to succeed.

We therefore decided to reinforce our industry unions by appointing an additional central secretary, and to maintain and strengthen the close links which have always existed between the Steel and Mines Trade Union and the Executive Board of OGBL.

SI: *If we understand you correctly, you'll be in charge of maintaining the close links between the Steel and Mines Trade Union and OGBL?*

JCB: Indeed. During the recent OGBL congress I was elected to the Executive Board and in this capacity I am in charge of coordinating the statutory activities of OGBL's 15 trade unions and am responsible for OGBL's trade union department. I am also involved in the work of the European Trade Union Confederation (ETUC), where I coordinate the joint negotiations and am also involved in the working group for the European Committees.

Therefore, the various sectoral and national issues which we will be dedicating ourselves to in the coming months (negotiation of a new collective agreement, forthcoming discussions on the development of the steel industry in Luxembourg, discussions concerning the index, pensions, etc.), also means that we must imperatively strengthen our presence at all levels. Employees must be aware that they can count on OGBL, which is a strong and powerful union.

SI: *Many thanks for the interview.*



Délégation Centrale

A l'attention de Monsieur Nico Reuter

Luxembourg, le 25 mai 2011

Objet: Demande prime unique exceptionnelle.

Monsieur,

Déçus du montant de la prime de participation perçue en cette fin de mois, et persuadés que la redistribution des bénéfices est injuste à leur égard, les salariés attendent de vous une reconnaissance des efforts exceptionnels consentis en 2010.

En conséquence, la délégation centrale vous demande de prendre en considération sa proposition de versement d'une prime unique aux salariés de la sidérurgie Luxembourgeoise.

Ne doutant pas de l'intérêt que vous portez à la motivation de votre personnel et dans l'attente d'une réponse positive de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur Reuter, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Copie: Mme. Valérie Massin
M. Raymond Soumer

Pour la Délégation centrale

Le secrétaire
Patrick Bousson

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Patrick Bousson'.

Le Président
Angelo Zanon

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Angelo Zanon'.

Arcelor Luxembourg
Bâtiment de Direction de Differdange



Site de Differdange
L-4503 Differdange

BOUSSON Patrick
Secrétaire du personnel / Comité Mixte AM
Tel. +352 5820 2773
Fax +352 5820 2469
www.arcelormittal.com

Monsieur Reuter Nico
Président du Comité Mixte d'Entreprise
ArcelorMittal Luxembourg

Differdange, le 27 mai 2011

Concerne : Demande d'urgence d'une réunion extraordinaire du comité mixte

Monsieur le Président,

Lors de la réunion du comité mixte sous la présidence de Monsieur Poupart-Lafarge Arnaud en date du 21.12.2010, nous avons convenu que le personnel du service Informatique pourrait exercer les mêmes activités que par le passé, mais sous contrat CSC, ou bien rester sous contrat d'ArcelorMittal et d'y exercer d'autres activités.

Lors des discussions durant la dernière réunion DMU de l'administration en date du 24 mai 2011 cet accord n'était pas respecté.

Afin de pouvoir clarifier toutes ces divergences, nous vous demandons de bien vouloir nous accorder d'urgence une réunion extraordinaire du comité mixte.

Restant à votre disposition pour tout autre renseignement, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes meilleures salutations.

BOUSSON Patrick
Secrétaire du Comité Mixte d'Entreprise
ArcelorMittal Luxembourg

Copie : M. Poupart Lafarge Arnaud (CEO LCE)
Mme. Massin Valérie (Directrice RH)
M. Soumer Raymond (Secrétaire Administratif Comité Mixte)
M. Zanon Angelo (Président de la Délégation Centrale)

Sites de Rodange et
Schifflange

Violation du contrat Lux 2011!

Il n'est pas nécessaire de relater les événements et les effets qu'a suscité la présentation des chiffres et des mesures draconiennes préconisées par la direction pour faire face à la crise qui s'abat à nouveau sur Ares (site de Rodange et de Schifflange).

Malgré trois restructurations improvisées par notre direction depuis 2008, la situation n'a cessé de se dégrader.

En effet, en deux ans, pas moins de 100 emplois ont été perdus sur le site de Rodange.

Les arguments évoqués par la direction lors de ces restructurations étaient strictement les mêmes: réduction des coûts, réduction du nombre de postes travaillés et enfin réorganisation et optimisation des postes de travail.

Le plan d'avenir présenté par la direction générale le 24 janvier 2011 fait état d'une suppression massive d'emplois, plus de 25% du personnel pour l'ensemble d'Ares, et ceci sans le moindre investissement (ou insignifiant)!

Partant de ce constat, la délégation des salariés et l'ensemble du personnel ne peuvent que présager des jours sombres et s'interroger sur l'avenir des sites de Rodange et de Schifflange.

Il est évident que la suppression de 262 FTE ne correspond en aucun cas à la situation conjoncturelle. S'il est vrai que le marché de la construction souffre encore de la crise, il faut noter tout de même une progression lente mais constante des volumes de production au cours de l'année 2010.

Les restructurations antérieures ont amené à adapter entre autres notre production au carnet de commande: «réduction de 18 à 15 postes», or, les prévisions pour l'année 2011 restent sur une marche à 15 postes!

Pour d'éventuels pics de production, nous devons nous appuyer sur les accords

Standorte Rodange und
Schifflange

Verstoß gegen den Lux 2011-Vertrag!

Es ist überflüssig die Ereignisse sowie die seitens der Direktion nach der Bekanntgabe der Zahlen angewandten drakonischen Maßnahmen zur Bewältigung der Krise, die Ares (Standort Rodange und Schifflange) erneut getroffen hat, noch einmal zu erwähnen.

Trotz dreier improvisierter Umstrukturierungen unserer Direktion seit 2008, hat sich die Situation ständig verschlechtert.

In zwei Jahren gingen nicht weniger als 100 Arbeitsplätze am Standort Rodange verloren.

Die von der Direktion im Rahmen der Umstrukturierungen vorgebrachten Argumente waren immer gleich: Kostensenkung, Reduzierung der Anzahl der Arbeitsplätze sowie schließlich Reorganisation und Optimierung der Arbeitsplätze.

Der von der Direktion am 24. Januar 2011 vorgelegte Zukunftsplan zeugt von massivem Arbeitsplatzabbau, mehr als 25% der Belegschaft der Ares insgesamt, und das ohne die geringste Investition (bzw. lediglich in unbedeutendem Maße)!

Angesichts dieser Lage können die Arbeitnehmervertretung und die Belegschaft insgesamt nur düster in die Zukunft blicken und müssen sich die Frage nach der Zukunft der Standorte Rodange und Schifflange stellen.

Es ist offensichtlich, dass der Abbau von 262 Arbeitsplätzen in keiner Weise der konjunkturellen Lage gerecht wird. Zwar leidet die Baubranche offenbar noch unter der Krise, doch war im Laufe des Jahres 2010 ein langsamer, aber konstanter Anstieg des Produktionsvolumens zu verzeichnen.

Die früheren Umstrukturierungen haben unter anderem zu einer Anpassung unserer Produktion an die Auftragslage geführt: „Abbau von 18 auf 15 Arbeitsschichten“; für 2011 geht die Vorhersage also nach wie vor in Richtung 15 Schichten!

Rodange and Schifflange sites

Violation of the Lux 2011 contract!

It is unnecessary to describe the effects and events brought about by the submission of accounts and the draconian measures recommended by the management to combat the crisis that is again gripping Ares (Rodange and Schifflange site).

Despite three restructurings improvised by our management since 2008, the situation has continually deteriorated.

Indeed, no fewer than 100 jobs have been lost on the Rodange site in two years.

The management always came up with the same arguments during the restructurings: cost reduction, job reduction, and lastly reorganisation and job optimisation.

The plan for the future presented by the general management on 24 January 2011 includes large-scale axing of jobs (more than 25% of staff for Ares overall), with very little or no investment being made!

Judging by this state of affairs, the staff delegation and the personnel can only foresee dark days ahead and question the future of the Rodange and Schifflange sites.

It is clear that axing 262 FTE does not bear any relation to the current economic situation. Even accepting that the construction industry is still suffering from the crisis, it is nevertheless clear that there was a slow but steady increase in production volumes during 2010.

Previous restructurings have meant, among other things, adapting our production to the order book: «reduction from 18 to 15 shifts», yet the forecasts for 2011 are based on operating with 15 shifts!

To deal with any production peaks, we must rely on the agreements signed under Lux 2011, whereas the plan presented on 24 January 2011 involves a wholly different strategy!

There are still alternatives!

The rapid drying up of investments over

signés dans le cadre du Lux 2011, alors que dans le projet présenté le 24 janvier 2011, il s'agit d'une toute autre stratégie!

Pourtant des alternatives existent!

L'arrêt brutal des investissements au cours des trois dernières années n'a fait qu'aggraver la situation et les ennuis techniques suite au manque d'entretien ne font que pénaliser les résultats de nos sites.

Seule une politique volontariste et une stratégie industrielle permettra à ARES de renouer avec les bénéfices.

L'intensification du travail ne permet pas de travailler dans de bonnes conditions. Les sous-effectifs, l'introduction de la précarité sous toutes ses formes (intérim, CDD...), la déshumanisation du travail, la flexibilité sont des facteurs qui nuisent au bon fonctionnement de la société.

Pour l'OGBL, il faut investir dans l'outil mais également dans les femmes et les hommes. Or, la politique de rendement à court terme ne prévoit ni l'un ni l'autre.

Les présidents des délégations du personnel, Michel Cougouille de Rodange et Alain Guenther de Schiffflange

Bei eventuellen Produktionsspitzen müssen wir uns auf die Vereinbarungen beziehen, die im Rahmen von Lux 2011 geschlossen wurden, während es beim Entwurf vom 24. Januar 2011 um eine ganz andere Strategie geht!

Und trotzdem gibt es Alternativen!

Der abrupte Investitionsstopp in den letzten drei Jahren hat die Situation nur noch verschlimmert und die technischen Probleme aufgrund des Wartungsausfalls belasten nun die Ergebnisse unserer Standorte.

Nur durch eine entschlossene Politik und eine industrielle Strategie wird ARES seine Gewinnsituation verbessern können.

Die Intensivierung der Arbeit führt zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Die fehlenden Arbeitskräfte, die Entstehung prekärer Arbeitsverhältnisse in all ihren Formen (Zeitarbeit, befristete Verträge...), die Entmenslichung der Arbeit und die Flexibilität sind Faktoren, die einer kollektiven Zusammenarbeit abträglich sind.

Der OGBL ist der Ansicht, dass sowohl in das Instrumentarium als auch in die Menschen investiert werden muss. Die an kurzfristigen Gewinnen orientierte Politik sieht nichts von beiden vor.

Die Vorsitzenden der Personalvertretung, Michel Cougouille für Rodange und Alain Guenther für Schiffflange

the past three years has only aggravated the situation and increased technical problems arising from a lack of maintenance which only serve to worsen the performance of our sites.

Only a policy of good will and an industrial strategy will enable ARES to become profitable again.

The intensification of work undermines good working conditions. Insufficient staff numbers, the introduction of precarity in all its forms (agency staff, temporary contracts, etc.), dehumanisation of work and flexibility are all factors that hinder the company from functioning well.

OGBL believes that investments should be made not only in equipment but also in people. Yet the policy of short-term profit makes allowance for neither.

The chairmen of the staff delegation, Michel Cougouille from Rodange and Alain Guenther from Schiffflange



Monsieur Nicolas Schmit
Ministre du Travail et de l'Emploi

26, rue Sainte Zithe
L-2763 Luxembourg

Luxembourg, le 8 février 2011

Concerne : Comité de suivi Lux 2011 et tripartite sidérurgique

Monsieur le Ministre,

En date du 3 février a eu lieu une réunion de concertation entre l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB et la direction de ArcelorMittal de Rodange et Schifflange sur le plan d'avenir des sites en question.

Nous devons constater que les mesures d'économies qui nous ont été présentées remettent en question le « Protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique – Lux 2011 », et ne font pas percevoir l'élaboration d'un plan industriel. Seule piste concrète qui nous a été soumise est la réduction des effectifs de l'ordre de 262 ETP (équivalents temps plein) ce qui, à notre avis, risque de mener à une fermeture, voire un abandon d'un des deux sites à moyen terme, ceci étant des mesures auxquelles l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB s'oppose formellement.

En conséquence, nous nous permettons de vous demander qu'un comité de suivi des accords Lux 2011 se réunisse dans les plus brefs délais suivi d'une réunion de tripartite 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

Copie : M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre
M. Jeannot Krecké, Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur
M. Michel Wurth, Directeur Général ArcelorMittal

*Communiqué de presse***Violation des accords Lux 2011 ?**

En date du 3 février a eu lieu une réunion de concertation entre l'A.s.b.l Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB et la Direction de ArcelorMittal Rodange et Schifflange sur le plan d'avenir des sites en question.

Cette réunion qui aurait du confirmer les accords Lux 2011 quant aux investissements et à l'évolution des effectifs a surpris les représentants de l'A.s.b.l Sidérurgie dans la mesure que les responsables des sites de ArcelorMittal Rodange et Schifflange semblent vouloir opérer dans une logique hors accords de la tripartite sidérurgique, ce qui entraîne une situation nouvelle pour les représentants des salariés.

Il est apparu évident que des problèmes d'ordre conjoncturel consistants amènent la direction de ces sites à envisager des stratégies assurant la compétitivité à long terme et ainsi garantir leur pérennité.

Toutefois l'A.s.b.l Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB doit constater après présentation des mesures envisagées de réduction des coûts, que:

- *Un plan industriel fait défaut et n'a pas été proposé contrairement à ce que l'on a pu constater lors de présentations antérieures faites pour d'autres sites de production ArcelorMittal*
- *Une des mesures, sur un ensemble permettant une économie de l'ordre de 38 mio €, consiste à réduire les effectifs de 262 ETP (équivalents temps plein) ce qui équivaut à un total de 8,8 mio €*
- *Il persiste la crainte que la stratégie envisagée entraînerait un risque de fermeture, voire un abandon d'un des sites de Rodange ou Schifflange, mesure à laquelle les syndicats s'opposeraient fermement*
- *Il y a lieu de tout mettre en œuvre afin de minimiser le risque que d'autres sites de production se voient confrontés à des mesures similaires*

De même l'A.s.b.l Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB insiste à ce que le gouvernement luxembourgeois, en tant que partenaire signataire des accords Lux 2011, soit intégré dans la discussion en cours et fait part qu'un courrier sera adressé au Premier Ministre, M. Jean-Claude Juncker, dans ce sens.

Enfin, l'A.s.b.l. Sidérurgie se fait un devoir à suivre de près ce dossier important et réitère son souhait à ce que les accords LUX 2011 soient respectés.

Luxembourg, le 4 février 2011

Communiqué de presse 16 juin 2011

Accord sur le plan de sauvetage ArcelorMittal Rodange – Schifflange

Les partenaires de la tripartite sidérurgie réunis en date du 16 juin 2011, à savoir, le gouvernement luxembourgeois représenté par ses ministres de l'Economie et du Commerce extérieur, Jeannot Krecké et du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, la délégation d'ArcelorMittal mené par son directeur général Michel Wurth, ainsi que l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB avec en tête son président John Castegnaro ont pu conclure les discussions autour du plan de sauvetage des sites d'ArcelorMittal Rodange-Schifflange et STFS qui ont abouti à un avenant qui fera partie intégrante des accords dits LUX 2011.

Cet accord se basant sur le plan stratégique pour les sites en question comporte trois axes initiaux :

- Axe 1 : Réalisation des actions prévues au budget 2011
- Axe 2 : Optimisation des infrastructures et des prestations des services supports
- Axe 3 : Adaptation des effectifs

L'ensemble des axes représentant un gain potentiel de 38 millions €.

Les représentants syndicaux se réjouissent à ce que ces mesures soient réalisées sans licenciement. En effet l'adaptation des effectifs qui s'élève à 262 ETP (équivalents temps plein), prévoit :

- l'affectation de 132 ETP sur les sites de Differdange, Belval et Dommeldange,
- 104 ETP affectés à la CDR en tant que potentiel de variabilisation et donc affectés à des travaux initialement programmés en sous-traitance et
- 26 ETP en CDR concernés par des plans d'investissements.

Le plan de sauvetage qui a fait l'objet de discussions détaillées entre partenaires sociaux sera mis en place et cessera ses effets au 31 décembre 2011.

Pour autant que les syndicats signataires se réjouissent de l'aboutissement de cet accord, ils regrettent qu'autour du sujet relatif au transfert des services informatiques et de 26 ETP concernés vers la société CSC, entamé en fin de réunion, la situation reste sans solution. Dans ce contexte les représentants salariaux demandent à ce que :

- les principes du modèle social luxembourgeois et les accords LUX 2011 soient respectés
- le transfert d'activité envisagée n'ait aucune incidence négative sur le personnel concerné
- pour le personnel concerné des solutions au niveau d'un reclassement interne ou du prêt temporaire de main-d'œuvre soit trouvé afin de garantir le statut ArcelorMittal Luxembourg.

A cet effet l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB a sollicité une entrevue d'urgence avec Michel Wurth, directeur général ArcelorMittal, en vue de trouver un accord.

L'A.s.b.l. Sidérurgie continue à se porter garant du respect des accords LUX 2011.

Communiqué de presse

La sidérurgie en danger!

Schifflange et Rodange aujourd'hui, demain ...?

La direction d'ArcelorMittal nous a informés aujourd'hui lors d'une réunion informelle de la dégradation de la conjoncture dans le secteur des produits longs carbone. Dans ce contexte, seront mises en place les mesures suivantes, prenant effet début octobre et pour une durée indéterminée:

- Site de Schifflange :
 - Arrêt de l'aciérie et du train STFS.
- Site de Rodange :
 - Fonctionnement à marche réduite du train C sur un poste.
 - Le train A continuera à fonctionner sur 2 postes.

Les sites de Belval et Differdange bénéficieront d'un report de production dû à l'arrêt du train de Madrid.

Ces mesures auront pour effet d'augmenter les effectifs de la cellule de reclassement (CDR) d'environ 400 salariés.

Notre crainte pour l'avenir serait la fermeture définitive d'un site.

L'OGBL est formellement opposé à ces décisions et exprimera son désaccord le 27 septembre lors d'un comité mixte extraordinaire.

Vu la gravité de la situation, l'OGBL a demandé aux ministres compétents la convocation en urgence d'une tripartite sidérurgique.

Une réunion d'information pour tous les salariés intéressés sera organisée le mardi 27 septembre à 15h00 devant l'entrée du portail Lallange de l'usine de Schifflange

**Communiqué par le Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL
le 22 septembre 2011**



Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

Mil Lorang

Département Communication et Relations publiques

146, boulevard de la Pétrusse L-2330 Luxembourg
Tél.: (+352) 496005-262 Fax: (+352) 496005-290 www.ogbl.lu
email : mil.lorang@ogbl.lu

Interview avec John Castegnaro

La solidarité pour le bien de tous, un peu d'histoire...

Notre collègue John Castegnaro, ancien président et figure charismatique de l'OGBL, a bien voulu nous accorder une entrevue, aborder avec nous le thème de l'évolution du monde syndical à Luxembourg et nous parler de solidarité.

En 1960, John, alors âgé de 16 ans, pose le pied dans le monde syndical. A 19 ans, il devient permanent syndical et jusqu'en 1979, date de la fondation de l'OGBL, gravit tous les échelons de la hiérarchie du LAV (syndicat ouvrier). John a été secrétaire général du LAV de 1976 à 1979, puis président de l'OGBL.

Durant cette période, ses revendications aboutiront à la création de la tripartite nationale, et plus tard sidérurgique. Le deuxième évènement important de cette période sera la sauvegarde du site sidérurgique de MMRA Rodange, plongé dans un chaos indescriptible, et confronté en 1977 à d'énormes difficultés financières. Grâce à la volonté syndicale de préservation de l'outil de production, à la prise de participations de la société ARBED et de l'Etat luxembourgeois dans le capital de MMRA, le site sera sauvé et absorbera une partie des salariés de celui d'Athus, qui lui sera fermé.

La sidérurgie luxembourgeoise a ensuite vécu une fusion entre Usinor et Aceralia, et finalement, une absorption par le groupe Mittal.

Stolinfo: Voyez vous une différence entre la grande crise des années 1970 et celle que nous vivons aujourd'hui ?

John Castegnaro: Les causes ne m'intéressent qu'indirectement: ce sont les conséquences sur les salariés qui m'importent comme nous avons pour mission d'accompagner les travailleurs dans le cadre des transformations de la société.

SI: Comment convaincre dans ces conditions les salariés sur l'importance de la solidarité?

J.C.: Lorsque les premières restructurations ont eu lieu, le système de la DAC (Division Anti Crise, CDR aujourd'hui) avait été mis en place pour soutenir l'économie, chacun savait que ce système était nécessaire pour sa sécurisation et pour la continuation du paiement de son salaire.

Les premières bases du système de préretraite furent mises en place à cette époque. L'ONT (Office National du Travail) qui n'était pas outillé pour se défendre contre le spectre du chômage a été réorganisé et s'appelle l'ADEM depuis 1975.

Les aides importantes de l'Etat luxembourgeois et l'introduction de l'impôt de solidarité pour garantir le financement des aides et de la restructuration de la sidérurgie ont été un facteur de mécontentement pour le reste de la population du pays. Je dois ici pourtant souligner que beaucoup d'acquis sociaux, et pas des moindres, ont été arrachés grâce à la lutte syndicale exemplaire et forte au sein de la sidérurgie!

A la fin des années 1970, les effectifs de la sidérurgie et des mines se montaient à près de 30 000 salariés avec un taux de syndicalisation très important, ce qui implique une force et un impact non négligeables pour les représentants des salariés lors des négociations face au patronat et au gouvernement.

On peut citer comme avancées, le progrès économiques générés par les revenus conséquents de l'industrie sidérurgique, l'apparition des premières conventions collectives, la réduction du temps

de travail et, plus généralement, l'amélioration du dialogue social. Tout ceci a pris naissance grâce à la lutte syndicale dans le secteur de l'acier et s'est ensuite généralisé aux autres secteurs du monde du travail par la voie législative.

La solidarité joue en effet au niveau de l'entreprise et au niveau national mais elle doit être forcée par la création de lois sous la pression des revendications syndicales. Il est vrai que l'individualisme s'est exacerbé durant ces quelque 45 années de paix sociale. La notion de solidarité est aujourd'hui fragilisée. Ne parlons pas de la solidarité internationale qui est sans conteste dominée par la politique du chacun pour soi.

Il est donc important que chacun prenne conscience de l'importance du taux de syndicalisation et du pourcentage de votants lors des élections sociales. C'est le rapport de force, un taux de syndicalisation élevé qui permet de négocier et d'aboutir à des résultats positifs. Ces deux éléments donnent au patronat une idée claire de la solidarité au sein d'une entreprise.

En un mot, l'union fait la force!

SI: Merci John pour cet entretien et l'engagement de toute une vie.



Interview mit John Castegnaro

Solidarität zum Wohle Aller, ein wenig Geschichte ...

Unser Kollege John Castegnaro, früherer Präsident und charismatische Figur des OGBL, war gerne zu einem Treffen mit uns bereit, um sich über die Entwicklung der Gewerkschaftswelt in Luxemburg zu unterhalten und über Solidarität zu sprechen.

Im Jahr 1960 trat der damals 16-jährige John in die Gewerkschaftswelt ein. Mit 19 Jahren wird er Gewerkschaftsfunktionär und erklimmt bis 1979, Gründungsjahr des OGBL, alle Stufen in der Hierarchie des LAV (Arbeitergewerkschaft). Von 1976 bis 1979 war John Generalsekretär des LAV, danach Präsident des OGBL.

In dieser Zeit führen seine Forderungen zur Schaffung der nationalen Tripartite und später der Stahltripartite. Das zweite bedeutende Ereignis in diesem Zeitraum ist die Rettung des Stahlwerks MMRA Rodange, das in ein unbeschreibliches Chaos gestürzt war und sich 1977 enormen finanziellen Schwierigkeiten gegenüber sah. Es ist dem Willen der Gewerkschaft, die Produktionsanlagen zu erhalten, sowie dem Erwerb von Beteiligungen am Kapital von MMRA seitens der Firma ARBED und des Staates Luxemburg zu verdanken, dass das Werk gerettet wird und einen Teil der Arbeitnehmer des Werkes Athus aufnimmt, das seinerseits stillgelegt wird.

Die Luxemburger Stahlindustrie erlebte im Anschluss die Fusion von Usinor und Aleralia und schließlich die Übernahme durch die Mittal-Gruppe.

Stolinfo: Sehen Sie einen Unterschied zwischen der großen Krise der 1970er-Jahre und derjenigen, die wir heute erleben?

John Castegnaro: Die Ursachen interessieren mich nur indirekt: mir geht es um die Folgen für die Arbeitnehmer, da es unsere Aufgabe ist, den Arbeitnehmern in Phasen gesellschaftlicher Veränderungen zur Seite zu stehen.

SI: Wie überzeugt man unter solchen Bedingungen die Arbeitnehmer von der Bedeutung der Solidarität?

J.C.: Als die ersten Umstrukturierungen vorgenommen wurden, wurde das System der DAC (Abteilung für Krisenmanagement, heute CDR) eingeführt, um die Wirtschaft zu unterstützen. Jedem war bewusst, dass dieses System für seine Absicherung und für seine Lohnfortzahlung notwendig war.

Damals wurde der Grundstein für die Vorruhestandsregelung gelegt. Das ONT (Office National du Travail), das nicht gerüstet war, um sich gegen das Gespenst der Arbeitslosigkeit zu verteidigen, wurde neu organisiert und heißt seit 1975 ADEM.

Die umfangreichen Hilfen seitens des Staates Luxemburg und die Einführung der Solidaritätssteuer, um die Finanzierung der Hilfen und die Umstrukturierung der Stahlindustrie zu sichern, waren für den Rest der Landesbevölkerung Grund zur Unzufriedenheit. Ich muss hier jedoch unterstreichen, dass ein Großteil der sozialen Errungenschaften, und darunter nicht die geringsten, dem beispielhaften und harten Gewerkschaftskampf in der Stahlindustrie zu verdanken sind!

Ende der 1970er-Jahre beliefen sich die Beschäftigtenzahlen in der Stahlindustrie auf knapp 30.000 mit einem beträchtlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, was eine nicht zu vernachlässigende Stärke und einen erheblichen Einfluss der Arbeitnehmervertreter bei Verhandlungen mit Unternehmern und der Regierung darstellt.

Als Errungenschaften lassen sich der wirtschaftliche Fortschritt aufgrund der beträchtlichen Einkünfte der Stahlindustrie, das Entstehen der ersten Kollektivverträge, die Verkürzung der Arbeitszeit und, allgemeiner gesprochen, die Verbesserung des sozialen Dialogs anführen. All dies ist durch den gewerkschaftlichen Kampf im Stahlsektor erreicht worden und hat anschließend durch die Gesetzgebung Eingang in andere Sektoren der Arbeitswelt gefunden.

Solidarität spielt in der Tat auf Unternehmens- und nationaler Ebene eine Rolle, aber sie muss durch die Schaffung von Gesetzen auf den Druck gewerkschaftlicher Forderungen hin forciert werden. Es stimmt, dass sich der Individualismus in den gut 45 Jahren des sozialen Friedens verschärft hat. Der Begriff der Solidarität ist heute angeschlagen. Ganz zu schweigen von der internationalen Solidarität, die unbestritten von der Politik des „jeder ist sich selbst der Nächste“ bestimmt ist.

Deshalb ist es wichtig, dass sich ein jeder der Bedeutung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der Wahlbeteiligung an den Sozialwahlen bewusst wird. Es ist das Kräfteverhältnis, ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, der Verhandlungen möglich macht und zu positiven Ergebnissen führt. Diese beiden Elemente vermitteln den Arbeitgebern eine klare Vorstellung von Solidarität in einem Unternehmen.

Mit einem Wort, in der Einheit liegt die Kraft!

SI: Vielen Dank John für dieses Gespräch und das lebenslange Engagement.

Interview with John Castegnaro

Solidarity for the benefit of all - a bit of history

Our colleague John Castegnaro, ex OGBL President and charismatic figure, happily agreed to an interview and to touch on the themes of trade union development in Luxembourg and solidarity.

In 1960, John, then 16 years old, entered the universe of the unions. At 19, he became a permanent unionist and by 1979, when the OGBL was founded, he had climbed all the hierarchical rungs at the LAV (workers' union). John was the secretary general of LAV from 1976 to 1979, then president of OGBL.

During that time, his demands saw the creation of the national tripartite and later on the steel industry tripartite. The second important event during this period was the rescue of the MMRA Rodange steel production site which had sunk into unimaginable chaos and was confronted with enormous financial difficulties in 1977. Thanks to the union's efforts to preserve the plant, the acquisition by ARBED and the Luxembourg state of an interest in MMRA's capital, the site was saved and it took over a part of the workforce from the Athus site which was to close down.

The Luxembourg steel industry saw the merging of Usinor and Aceralia, and eventually the takeover by the Mittal Group.

Stolinfo: Is there any difference between the major crisis of the 1970s and the one we are currently experiencing?

John Castegnaro: The causes only interest me indirectly: the consequences for the employees concern me since we have been commissioned to accompany the workers in the context of the changes in the company.

SI: Under these circumstances, how do you get across to the employees the importance of solidarity?

J.C.: When the first restructuring took place, the DAC ("Division Anti Crise", now called the CDR) system was set up to support the economy. Everyone was aware of the necessity of implementing the system to ensure the security of their jobs and payment of their salaries.

The first foundation stones of the early retirement system were put in place during that time. The ONT ("Office National du Travail") was not geared to fighting the spectre of unemployment and was therefore reorganised and renamed ADEM in 1975.



The large subsidies from the Luxembourg state and the introduction of the solidarity tax to guarantee the financing of the subsidies and the restructuring of the steel industry were sore points for the rest of the population. I should also point out that many significant social victories were won as a result of the strong and exemplary struggle of the unions in the steel industry.

At the end of the 1970s, the workforce of the steel industry and mines was almost 30,000 with a very high union membership, which constituted a major strength and influence for the staff representatives during the negotiations with the bosses and the government.

The headway made included economic progress generated by the significant income of the steel industry, the advent of the first collective agreements, fewer working hours, and, more generally, improvement of social dialogue. All this came about on account of the union struggles in the steel sector, and then became more widespread in the other work sectors through legislative channels.

Solidarity is perceived at company and national level, but it must be forced through the creation of laws under the pressure of union demands. It's true though that individualism has been on the rise during the past 45 years of social stability. Today, the notion of solidarity is rather weak. Not to mention international solidarity, which is clearly dominated by an "every man for himself" attitude.

It's therefore vital that everyone becomes aware of the importance of having a high level of union membership and percentage of voters during the social elections. Strength in numbers and a high level of union membership make negotiating possible and ensure that the negotiations lead to positive results. These two elements give management a clear idea of what solidarity in the company is all about.

In a nutshell, united we stand!

SI: Thank you, John, for the interview and your life-long commitment.

Projet de gouvernance économique européenne

L'OGBL manifeste sa position

Le Comité national de l'OGBL a suivi l'appel de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) à organiser des actions nationales pour s'opposer aux projets de la Commission européenne concernant le renforcement de la politique de gouvernance économique.

A cet effet, un piquet de protestation a eu lieu le **15 décembre** devant la **Chambre des députés** et a été suivi d'une **manifestation** des organisations membres de la Plateforme syndicale de la Grande Région sur la **place Clairefontaine**.

De plus, l'OGBL poursuit son combat contre la politique de discrimination du gouvernement.

L'OGBL a déjà dénoncé à maintes reprises des décisions politiques néfastes pour les frontaliers au Luxembourg et en France et poursuit son combat à la fois sur le plan politique et devant les juridictions compétentes.

Lundi 24 janvier: Völklinger-Hütte

Dans le cadre du Sommet politique de la Grande Région et devant le site historique de la "Völklinger Hütte" a eu lieu le 24 janvier 2011 un rassemblement de protestation contre toute forme de politique discriminatoire à l'égard des travailleurs frontaliers.

Jeudi 27 janvier: Manif devant le siège social à Luxembourg

L'externalisation de nos compétences ne fait que mener à des suppressions de postes, et par conséquent, à une démotivation du personnel et une détérioration de la qualité des services.

Une première manifestation devant notre siège à Luxembourg marqua notre ferme intention de nous opposer à ces pratiques.

Mardi 10 mai: Manif devant le siège administratif

Le jour de l'assemblée générale des actionnaires, un premier piquet symbolique de protestation a été mis en place devant le siège administratif, avenue de la Liberté. Nous entendions ainsi protester contre les transferts d'activités, les délocalisations, les modérations salariales qui, cumulées avec la politique gouvernementale d'austérité, ne font que précariser les familles les plus fragiles.

Mardi 24 mai: Manif devant le bâtiment Ressources humaines à Esch

Une réunion entre RH et délégation de l'administration centrale a eu lieu pour négocier les modalités de transfert de l'activité de l'infrastructure informatique vers la société américaine CSC.

A l'appel du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL, un second piquet de protestation avec la participation des effectifs concernés a été organisé.

Tous nos sites se trouvent confrontés à des tentatives de mise en place de sous-traitance. Nous craignons des pertes massives d'emplois dans les différents secteurs de la sidérurgie.

Restons solidaires!

Mardi 21 juin: Cortège de la Gare à Luxembourg à la Place de la Constitution

L'Union européenne travaille dans l'intérêt du capital et de la finance et impose l'austérité, le démantèlement social, la diminution des salaires au profit des grands trusts. Les associations patronales veulent abolir l'index, le régime de pension anticipée et l'ajustement des pensions, abaisser le salaire minimum et annuler les contrats collectifs.

La CES avait appelé à une manifestation le 21 juin à Luxembourg pour s'opposer à toute dégradation de notre couverture sociale. 15 000 personnes des pays de l'Union européenne se sont rassemblées à cette date à Luxembourg pour faire pression sur les parlementaires à voter contre le «Pacte euro plus».



Projekt einer europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung

Der OGBL bekundet seine Position

Der Nationalvorstand des OGBL folgte dem Aufruf des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) zur Organisation von nationalen Aktionen als Protest gegen die Pläne der Europäischen Kommission in Bezug auf die Stärkung der wirtschaftspolitischen Steuerung.

Hierzu fand am **15. Dezember** vor der Abgeordnetenkammer eine Protestkundgebung statt, gefolgt von einer **Demonstration** der Mitgliederorganisationen der Gewerkschaftsplattform der Großregion auf der **Place Clairefontaine**.

Außerdem setzt der OGBL seinen Kampf gegen die diskriminierende Politik der Regierung fort.

Der OGBL hat bereits mehrmals die für die Grenzgänger in Luxemburg und Frankreich nachteiligen politischen Entscheidungen kritisiert und setzt seinen Kampf sowohl auf politischer Ebene als auch vor den zuständigen Gerichten fort.

Montag, 24. Januar: Völklinger Hütte

Am 24. Januar 2011 fand im Rahmen des politischen Gipfels der Großregion und vor der historischen Stätte der „Völklinger Hütte“ eine Protestdemonstration statt, die sich gegen jede Form diskriminierender Politik gegenüber Grenzgängern richtete.

Donnerstag, 27. Januar: Demo vor dem Geschäftssitz in Luxemburg

Eine Auslagerung unserer Zuständigkeitsbereiche führt nur zu weiteren Stellenstreichungen und folglich zur Demotivierung der Belegschaft sowie einer Verschlechterung der Dienstleistungsqualität.

Eine erste Kundgebung vor unserem Sitz in Luxemburg setzte ein Zeichen für unsere feste Absicht, uns diesen Praktiken zu widersetzen.

Dienstag, 10. Mai: Demo vor dem Sitz der Verwaltung

Am Tag der Hauptversammlung der Aktionäre wurde eine erste Protestkundgebung vor dem Sitz der Verwaltung in der Avenue de la Liberté organisiert. Wir beabsichtigten ferner Proteste gegen die Auslagerung von Aktivitäten, Delokalisierungen und Lohnsenkungen, die zusammen mit der Sparpolitik der Regierung die Familien, die es sowieso schon am schwersten haben, besonders hart treffen.

Dienstag, 24. Mai: Demo vor dem Gebäude der Personalverwaltung in Esch

Es fand ein Treffen zwischen der Personalabteilung und der Vertretung der Hauptverwaltung statt, um die Modalitäten für die Auslagerung der IT-Infrastruktur zur amerikanischen Gesellschaft CSC auszuhandeln.

Auf Initiative des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL wurde eine zweite Protestkundgebung mit Teilnahme der betroffenen Belegschaft organisiert.

Alle unsere Standorte sehen sich Versuchen der Arbeitgeber ausgesetzt, Subunternehmer einzusetzen. Wir befürchten massive Arbeitsplatzverluste in den verschiedenen Bereichen der Hüttenindustrie.

Wir müssen solidarisch bleiben!

Dienstag, 21. Juni: Protestzug vom Bahnhof Luxemburg zur Place de la Constitution

Die Europäische Union steht für die Interessen des Kapitals und der Finanzwelt und setzt eine Sparpolitik, Sozialabbau und Lohnsenkungen zu Gunsten der großen Trusts durch. Die Arbeitgeberverbände wollen den Index, den vorzeitigen Ruhestand und die Rentenanpassung abschaffen, den Mindestlohn senken und die Kollektivverträge aufheben.

Der EGB hatte für den 21. Juni zu einer Kundgebung in Luxemburg aufgerufen, um gegen jede Art von Verschlechterung unserer sozialen Absicherung zu protestieren. An diesem Tag kamen 15.000 Menschen aus den Ländern der Europäischen Union in Luxemburg zusammen, um Druck auf die Abgeordneten auszuüben, damit sie gegen den „Euro-Plus-Pakt“ stimmten.



European economic governance plan

OGBL makes its position clear

The National Committee of OGBL heeded the call from the ETUC (European Trade Union Confederation) to organise national action against the European Commission's plans to strengthen European economic governance policy.

To this end, a picket was held on **15 December in front of the Chambre des députés** and was followed by a **demonstration** by the organisations that are members of the Plateforme syndicale de la Grande Région (group of trade unions from the Greater Region) at the **place Clairefontaine**.

In addition, the OGBL is continuing its fight against the government's discriminatory policy.

The OGBL has already criticised many times the political decisions that are detrimental to cross-border workers in Luxembourg and France, and is continuing its fight on the political front as well as through the judicial authorities.

Monday, 24 January: Völklinger-Hütte

In the context of the Greater Region Political Summit, a demonstration against all policies that discriminate against cross-border workers took place on 24 January 2011 in front of the "Völklinger Hütte" historical site.

Thursday, 27 January: Demo in front of the head office in Luxembourg

Externalising our expertise only leads to job losses and consequently to demotivation of staff and deterioration of service quality.

A first demonstration in front of our head office in Luxembourg showed our resolve to combat these practices.

Tuesday, 10 May: Demo in front of the administrative head office

On the day of the general meeting of shareholders, an initial symbolic picket was set up in front of the administrative head office in avenue de la Liberté. In this way, we are protesting against the transfer of activities, delocalisations and pay cuts which, combined with the government's austerity measures, only serve to penalise the most vulnerable families.

Tuesday, 24 May: Demo in front of the Human Resources building in Esch

A meeting between HR and the delegation from Central Administration took place to discuss the procedures for transferring the IT infrastructure activities to the American company, CSC.

In response to the call of OGBL's Steel and Mines Trade Union, a second picket involving the staff concerned was organised.

All our sites are beset by attempts to introduce subcontracting. We are very concerned about the huge job losses in the various sectors of the steel industry.

Show solidarity!

Tuesday, 21 June: March from Luxembourg railway station to the Place de la Constitution

The European Union is working in the interests of capital and finance and is imposing austerity measures, causing social breakdown and bringing about pay cuts to the advantage of big corporations. Employers' associations want to abolish the index, early-retirement scheme and pension adjustment, lower the minimum wage and scrap the collective agreements.

The ETUC called for a demonstration on 21 June in Luxembourg against any deterioration of our social security. 15,000 people from across the European Union gathered in Luxembourg on this day to put pressure on members of parliament to vote against the Euro Plus Pact.





Garantie de réembauche pour les informaticiens transférés chez CSC !

Après de longues et difficiles négociations dans un climat tendu mais empreint d'une détermination sans failles, la direction a enfin accepté de garantir le retour sous contrat ArcelorMittal aux informaticiens qui auront terminé le transfert de leurs compétences à la société CSC (cette dernière reprend l'activité infrastructure IT).

Malgré la perte de postes qui touche une fois de plus nos effectifs, l'issue de ces discussions redonnera au personnel concerné un peu de confiance en l'avenir.

Les responsables de la délégation des salariés, avec l'aide du secrétaire central de l'OGB-L, ont œuvré avec force et rigueur dans ce dossier épineux.

Les informaticiens, soudés et déterminés face à cette situation inédite, ont joué avec nous un rôle de premier plan dans la gestion du dossier qui, il faut le souligner, n'était pas gagné d'avance.

Merci encore à eux tous pour la confiance et le soutien qu'ils nous ont accordés.

Source: Communiqué du comité de rédaction, le 26 juillet 2011



OGB-L

Centre de formation des apprentis ArcelorMittal de Differdange (CFA)

Une école qui a fait ses preuves

En plus de son site sidérurgique, la ville de Differdange peut se vanter d'avoir sur son territoire un centre de formation des apprentis ArcelorMittal (CFA).

En effet, cette école professionnelle, réputée depuis des décennies pour ses très bons résultats, fait partie intégrante de la vie de l'usine. De nombreux collègues sur les différents sites sont issus de cette institution. Un des 14 instructeurs, Tom Kirch, en parle avec fierté.



Stolinfo: Quelle est la vocation de ce centre?

Tom Kirch: Ce centre offre à des jeunes de 15 ans, et suivant certains critères, l'opportunité d'une solide formation pratique et théorique de 3 années en alternance avec le lycée technique d'Esch. La formation aboutit à l'obtention d'un CATP reconnu et le diplôme peut déboucher sur une éventuelle embauche dans un des sites sidérurgiques luxembourgeois.

SI: Combien d'apprentis sont en apprentissage cette année?

TK: 63 apprentis encadrés des 14 instructeurs suivent cette formation qui les rend directement opérationnels sur le terrain.

SI: Quelles formations propose-t-on au centre de Differdange?

TK: Les apprentissages proposés sont des métiers de la sidérurgie dont le groupe a besoin comme mécanicien industriel et de maintenance, électronicien en énergie et mécatronicien.

SI: Comment les cours sont-ils organisés?

TK: Les instructeurs animés par la volonté de transmettre leurs connaissances sont issus pour beaucoup de différents services

et diverses usines de la sidérurgie. Afin d'être au plus près de la réalité, les jeunes élèves vont périodiquement en stage au sein même des usines dans différents départements afin de parfaire leur apprentissage. Ce choix d'enseignement pédagogique les oblige à apprendre très jeunes les valeurs que sont le travail et l'esprit d'équipe. L'autonomie et la responsabilité surtout en matière de santé et sécurité sont des éléments incontournables dans le processus de fabrication des produits sidérurgiques.

SI: As-tu toujours été instructeur?

TK: Non, j'ai rejoint le centre en 2004. Auparavant, je travaillais sur le site de Dudelange en tant que mécanicien maintenance.

SI: Quelle est ta spécialité au sein de ce centre ?

TK: Je forme les jeunes de 1^{ère} année au métier de mécanicien industriel et j'enseigne aussi la formation hydraulique pour adultes. En effet, l'emplacement et l'infrastructure forment un lieu idéal pour les différentes formations proposées telles que formation continue, cours d'accès à la maîtrise, formations internes, recyclage pour conduite d'engin, pont roulant, soudure et bien d'autres formations encore.

SI: Parle-nous de l'implication des jeunes dans la vie associative!

TK: Très régulièrement, les jeunes, encadrés par l'équipe pédagogique se proposent pour des œuvres de bienfaisance et culturelles. En voici quelques exemples : Lors de concerts de l'orchestre philharmonique du Luxembourg, une exposition de sculptures métalliques faites par nos apprentis a eu lieu, ils ont conçu les urnes de collecte de la croix rouge et participé au stage de sensibilisation aux dangers de la conduite.

SI: Merci Tom pour ta présentation.

Ausbildungszentrum von ArcelorMittal in Differdange (CFA)

Eine Ausbildungseinrichtung, die sich bewährt hat

Außer auf ihr Stahlwerk kann die Stadt Differdingen mit Stolz darauf verweisen, dass sich auf ihrem Gebiet ein Ausbildungszentrum von ArcelorMittal (CFA) befindet.

In der Tat ist diese seit Jahrzehnten für ihre sehr guten Ergebnisse bekannte Berufsschule integraler Bestandteil des Lebens der Werksanlage. Zahlreiche Kollegen an verschiedenen Standorten sind Absolventen dieser Einrichtung. Einer der 14 Ausbilder, Tom Kirch, spricht darüber voller Stolz.

Stolinfo: Was ist die Aufgabe dieses Zentrums?

Tom Kirch: Dieses Zentrum bietet 15-jährigen Jugendlichen die Möglichkeit einer soliden praktischen und theoretischen 3-jährigen Ausbildung. Diese erfolgt nach bestimmten Kriterien und in Zusammenarbeit mit dem „Lycée technique“ in Esch. Den Abschluss der Ausbildung bildet ein anerkanntes CATP, und mit diesem Diplom ist eine Anstellung in einem der Stahlwerke in Luxemburg möglich.

SI: Wie viele Auszubildende absolvieren in diesem Jahr die Ausbildung?

TK: 63 Auszubildende, die von 14 Ausbildern betreut werden, absolvieren diese Ausbildung, mit der sie direkt in den Beruf einsteigen können.

SI: Welche Ausbildungsrichtungen werden im Zentrum in Differdange angeboten?

TK: Das Ausbildungsangebot erstreckt sich auf Berufe der Hüttenindustrie, die von der Betriebsgruppe benötigt werden, wie Industrie- und Wartungsmechaniker, Energieelektroniker und Mechatroniker.

SI: Wie sind die Kurse organisiert?

TK: Die Ausbilder, die ihr Wissen unbedingt weitergeben wollen, kommen aus vielen verschiedenen Bereichen und Werken der Stahlindustrie. Um so nah wie möglich an der Realität zu sein, absolvieren die jungen Schüler ergänzend zu ihrer Ausbildung regelmäßig Praktika direkt in verschiedenen Abteilungen der Werke. Dieser pädagogische Unterricht vermittelt ihnen schon in sehr jungen Jahren die Werte, d.h. Arbeit und Teamgeist. Selbstständigkeit und Verantwortung, vor allem was die Gesundheit und Sicherheit betrifft, sind unumgängliche Bestandteile des Herstellungsprozesses für Stahlerzeugnisse.

SI: Warst Du schon immer als Ausbilder tätig?

TK: Nein, ich arbeite seit 2004 für das Zentrum. Bis dahin war ich im Werk von Dudelingen als Wartungsmechaniker beschäftigt.

SI: Was ist Dein spezielles Aufgabengebiet im Zentrum?

TK: Ich bilde die Jugendlichen des 1. Jahres im Bereich Industriemechanik aus und unterrichte Erwachsene in der Hydraulik. Der Standort und die Infrastruktur bilden wirklich einen idealen Ort für die verschiedenen angebotenen Ausbildungen, wie etwa Weiterbildung, Meisterkurse, interne Schulungsmaßnahmen, Umschulung zur Maschinenführung, Laufkran, Schweißen und noch Vieles mehr.

SI: Wie sieht es mit der Einbindung der Jugendlichen in das Gemeinschaftsleben aus?

TK: Die Jugendlichen setzen sich regelmäßig für wohltätige und kulturelle Zwecke ein, wobei sie vom Pädagogen team betreut werden. Hier einige Beispiele: Im Rahmen der Konzerte des Philharmonischen Orchesters von Luxemburg fand eine Ausstellung von Metallsulpturen statt, die unsere Auszubildenden angefertigt haben. Auch haben sie die Sammelbüchsen des Roten Kreuzes entworfen und nahmen an einem Lehrgang zur Aufklärung über die Gefahren des Autofahrens teil.

SI: Vielen Dank für Deine Ausführungen, Tom.



Centre for training ArcelorMittal apprentices in Differdange (CFA)

A training centre that has proved its worth

In addition to its steelworks site, Differdange can consider itself fortunate to have the centre for training ArcelorMittal apprentices (CFA) on its doorstep.

For decades, this vocational training centre has enjoyed a reputation for producing excellent results, and forms an integral part of the life of the plant. Many employees on various sites are alumni of this institution. One of the 14 tutors, Tom Kirch, speaks proudly of it.



Stolinfo: What is the centre's main purpose?

Tom Kirch: Depending on certain criteria, the centre offers 15-year-olds the opportunity of a solid practical and theoretical 3-year training course in partnership with the technical college in Esch. The training leads to a recognised vocational and technical training certificate (CATP), and this can result in a job at one of the Luxembourg steelworks sites.

SI: How many apprentices are being trained this year?

TK: 63 apprentices trained by 14 tutors are taking part in the apprenticeship which makes them directly operational on-site.

SI: What training courses are offered at the Differdange centre?

TK: The apprenticeships offered are for steelworks professions needed by the Group, such as industrial mechanic or maintenance mechanic, energy electronics engineer and mechatronics engineer.

SI: How are the courses organised?

TK: Tutors who feel they have the aptitude for passing on their knowledge come mainly from various steelworks departments and plants. To get a feel for the real world of work, the young apprentices regularly go on a work placement in the manufacturing plants in various departments to put the finishing touches to their training. This choice of vocational training means that they learn about the values of work and team spirit at a young age. Independence and responsibility, especially regarding health and safety, are essential aspects of the manufacture of steel products.

SI: Have you always been a tutor?

TK: No, I came to work at the centre in 2004. Before that, I worked on the Dudelange site as a maintenance mechanic.

SI: What is your specialist field at the centre?

TK: I teach youngsters in their first year of industrial mechanics and also give hydraulics training to adults. The location and the infrastructure provide an ideal place for the various types of training offered, such as ongoing training, Masters access courses, internal training, recycling for operating/driving plant machinery, bridge crane, welding and many other training courses.

SI: Tell us about the involvement of the youngsters in social activities!

TK: Very often, under the supervision of the training team, the youngsters volunteer for charitable and cultural projects. Here are some examples: Our apprentices have exhibited their metal sculptures at some of the Luxembourg philharmonic orchestra's concerts, designed collection boxes for the Red Cross, and taken part in training to raise awareness of the hazards of driving.

SI: Thanks for the presentation, Tom.

Interview avec Bruno Graziano, vice-président du Syndicat et de la délégation centrale

La délégation centrale et son rôle dans la défense des salariés

Stolinfo: Bruno, tu as été élu à la vice-présidence de la délégation centrale en septembre 2009. En quoi consiste le rôle de la délégation centrale?

Bruno Graziano: La mission de la délégation centrale est de négocier les problèmes globaux des sites et d'apporter une aide locale aux délégations principales lorsque leurs propres négociations sont bloquées.

SI: Comment se compose-t-elle?

BG: Sa composition est conforme à l'article de loi L. 411-4.

«Lorsque plusieurs établissements au sens de l'article L. 411-1 forment une entreprise unique, il est institué une délégation centrale.

La délégation centrale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les divers établissements d'une seule et même entreprise.

Elle se compose de trois délégués effectifs et de trois délégués suppléants pour chacun des établissements séparés.

Les membres de la délégation centrale sont élus par les délégations principales d'établissement au scrutin secret de liste, selon les règles de la représentation proportionnelle, parmi les membres qui les composent.»

Nous devons obligatoirement faire 4 réunions par an. La majorité actuelle

des délégués à l'intérieur de la délégation centrale appartient à l'OGBL et nous représentons les intérêts de l'ensemble des salariés d'ArcelorMittal. La délégation centrale est présidée par Angelo Zanon, j'en suis vice-président et Patrick Bousson est le secrétaire.

SI: Quelles sont tes missions les plus importantes pour le moment?

BG: Premièrement, il faut suivre et contrôler les réorganisations de certains sites de la sidérurgie pour cause de la crise qui sévit depuis la fin de l'année 2008. Notre but est de maintenir les emplois et de garantir les salaires pour le personnel et les secteurs concernés.

En deuxième lieu, il faut, avec le statut unique, entré en vigueur depuis le 1^{er} Janvier 2009, harmoniser les deux conventions collectives de travail ouvriers et employés. Ce travail nécessite énormément d'investissement et devra être terminé pour fin 2013.

Et troisièmement, nous travaillons sur les nouvelles revendications des conventions collectives de travail qui ont débuté au 1^{er} Janvier 2011.

Gespräch mit Bruno Graziano, Vizepräsident des Syndikats und der Zentraldelegation

Die Zentraldelegation und ihre Rolle bei der Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer

Stolinfo: Bruno, du wurdest im September 2009 zum Vizepräsidenten der Zentraldelegation gewählt. Worin besteht die Aufgabe der Zentraldelegation?

Bruno Graziano: Die Aufgabe der Zentraldelegation besteht in der Bewältigung der allgemeinen Probleme der Standorte und in der Unterstützung der Hauptausschüsse auf lokaler Ebene, wenn deren eigene Verhandlungen ins Stocken geraten sind.

SI: Wie setzt sie sich zusammen?

BG: In der laut Artikel L. 411-4 des Gesetzes vorgegebenen Form.



„Da mehrere Einrichtungen im Sinne von Artikel L. 411-1 ein gemeinsames Unternehmen bilden, wird eine Zentraldelegation gegründet.“

Die Zentraldelegation vertritt die Interessen aller in den unterschiedlichen Einrichtungen des gemeinsamen Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmer.

Sie besteht aus drei hauptamtlichen Delegierten und drei Ersatzdelegierten für jede einzelne Einrichtung.

Die Mitglieder der Zentraldelegation werden von den Hauptausschüssen der Einrichtung durch geheime Listenwahl von den in ihnen vertretenen Mitgliedern gemäß Verhältniswahl bestimmt.“

Pro Jahr müssen vier Pflichtversammlungen abgehalten werden. Derzeit gehört die Mehrheit der Mitglieder der Zentraldelegation dem OGBL an und wir vertreten die Interessen der gesamten Belegschaft von ArcelorMittal. Präsident der Zentraldelegation ist Angelo Zanon, ich bin der Vizepräsident und Patrick Bousson übernimmt die Aufgaben des Sekretärs.

SI: Was sind die derzeit wichtigsten Ziele?

BG: Zunächst einmal muss die Neuorganisation bestimmter Standorte des Stahlsektors aufgrund der seit Ende 2008 andauernden Krise überwacht und kontrolliert werden. Unser Ziel ist der Erhalt der Arbeitsplätze und die Gewährleistung der Löhne und Gehälter für die betroffenen Arbeitnehmer und Standorte.

Des Weiteren müssen aufgrund des am 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Einheitsstatuts die beiden Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte vereinheitlicht werden. Dies stellt einen enormen Aufwand dar und ist voraussichtlich Ende 2013 abgeschlossen.

Und drittens arbeiten wir derzeit an den neuen Forderungskatalogen der seit 1. Januar 2011 geltenden Tarifverträge.

Interview with Bruno Graziano, vice-chairman of the union and the general delegation

The general delegation and its role in defending workers

Stolinfo: Bruno, you were elected as vice-chairman of the general delegation in September 2009. Can you describe its role?

Bruno Graziano: The general delegation's task is to negotiate the main problems on the sites and to give local help to the main delegations when their own negotiations are blocked.

SI: What is its composition?

BG: Its composition complies with the article of law L. 411-4.

“When several establishments combine to form a single enterprise in the sense of Article L. 411-1, a general delegation is set up.

The general delegation represents the interests of all employees working in the various establishments within a single overall company.

It consists of three active delegates and three substitute delegates for each of the separate establishments.

The members of the general delegation are elected by the establishment's main delegation by means of a secret ballot, in accordance with the principles of proportional representation, from among the members comprising it.”

It is compulsory to hold 4 meetings per year. OGBL currently has the majority of delegates within the general delegation, and we represent the interests of all ArcelorMittal employees. The general delegation is chaired by Angelo Zanon, I am vice-chairman and Patrick Bousson is the secretary.

SI: What are the most important tasks at present?

BG: Firstly, the reorganisation of certain steelworks sites must be monitored and checked due to the crisis that has gripped us since the end of 2008. Our aim is to maintain jobs and ensure that salaries are protected for the personnel and the sectors concerned.

Secondly, the two collective agreements for blue-collar and white-collar workers must be harmonised to fall into line with the single statute that came into force on 1 January 2009. This work requires a great deal of input, and must be finished by the end of 2013.

Thirdly, we are addressing the new demands of the collective labour agreements which began on 1 January 2011.



Une place pour les cadres dans les nouvelles grilles de salaire?

Le 9 octobre 2009, les négociations pour la convention collective dans la sidérurgie avaient abouti pour une période de deux années (jusqu'au 31 décembre 2010), entre autres, à la création de groupes de travail pour harmoniser les deux conventions collectives des ex-ouvriers et des ex-employés, suite à l'introduction du statut unique.

Durant l'année 2010, une liste de sujets commun aux deux conventions a été élaborée et analysée; des textes ont été proposés à la direction d'ArcelorMittal et l'harmonisation des deux grilles de salaires devra être abordée à partir de l'année 2011.

Lors de cette analyse, les délégués ont abordé la rémunération de certains cadres qui, par leurs diplômes universitaires, ont obtenu ce statut et qui ne dépendent pas de la convention collective; certains n'ont pas de pouvoir de décision et le montant de leur salaire n'est pas si éloigné de celui des ex-employés.

La notion de cadre supérieur en droit luxembourgeois

La distinction cadres/non cadres est à opérer sur la base de critères.

Il est exclu, en effet, d'identifier les uns et les autres à travers un seul élément. Seule est pertinente la technique du faisceau d'indices dont les critères prévus à l'article L.162-8 du Code du travail sont au nombre de deux :

1) la rémunération, à savoir un salaire qui

- est nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre bails, et
- qui doit tenir compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions.

et

2) les fonctions exercées par le cadre supérieur doivent correspondre à l'existence

- d'un véritable pouvoir de décision effectif ou d'une autorité bien définie (pouvoir de supervision et de responsabilité, nombre de personnes directement ou indirectement sous ses ordres)
- d'une large indépendance dans l'organisation du travail, et
- d'une large liberté des horaires du travail.

Tous les cadres dans notre société ne remplissent pas l'ensemble de ces conditions

Nous pensons que les cadres ne remplissant pas toutes ces conditions doivent dépendre de la convention collective de travail et être intégrés dans un barème élargi et se voir ainsi rémunérés en fonction des heures prestées, comme le prévoit la législation du travail.

Il est important qu'ils soient soutenus, que leur rôle soit reconnu et leurs droits défendus, au même titre que les autres salariés barémisés. Nous pensons que nous devons soutenir leur carrière et, dans ce monde en permanente mutation économique, reconnaître leur engagement professionnel. Nous pouvons aborder la question de la place de cette tranche de salariés dans l'entreprise.

Pour toute précision relative à ce sujet, s'adresser au Comité de rédaction.



Ein Platz für die leitenden Angestellten in den neuen Vergütungstabellen?

Am 9. Oktober 2009 endeten die Verhandlungen über einen Tarifvertrag im Stahlsektor unter anderem mit der Einrichtung von Arbeitsgruppen für die Dauer von zwei Jahren (bis zum 31. Dezember 2010), die sich mit der Vereinheitlichung der beiden Tarifverträge der ehemaligen Arbeiter und ehemaligen Angestellten nach Einführung des Einheitsstatuts befassen.

Im Laufe des Jahres 2010 wurde eine Liste mit gemeinsamen Punkten der beiden Verträge erstellt und analysiert; der Geschäftsführung von ArcelorMittal wurden Texte vorgelegt und die Vereinheitlichung der beiden Vergütungstabellen wurde Anfang des Jahres 2011 in Angriff genommen.

Im Rahmen dieser Analyse haben sich die Delegierten mit der Vergütung bestimmter leitender Angestellter befasst, die diesen Status aufgrund ihrer Universitätsdiplome erhalten haben und nicht unter den Tarifvertrag fallen; einige von ihnen haben keine Mitspracherechte und die Höhe ihrer Vergütung unterscheidet sich kaum von der der ehemaligen Angestellten.

Der Begriff des leitenden Angestellten in der luxemburgischen Gesetzgebung

Die Unterscheidung zwischen leitender und nicht-leitender Funktion erfolgt anhand von Kriterien.

Tatsächlich ist es nicht zulässig, beide anhand eines einzelnen Kriteriums voneinander zu unterscheiden. Von Bedeutung ist einzig die Technik der Index-Bündel, die laut Artikel L.162-8 des Arbeitsrechts zwei Kriterien festlegt:

1) die Vergütung, d. h. ein Entgelt, das

- netto um einiges höher liegt als das der Arbeitnehmer, die unter einen Tarifvertrag oder eine andere Bemessungsgrundlage fallen, und
- das die für die Erfüllung der Funktionen erforderliche Zeit berücksichtigt.

und

2) die von dem leitenden Angestellten erfüllten Funktionen müssen beruhen auf

- einer tatsächlich existierenden, effektiven Entscheidungsbefugnis oder einer ordnungsgemäß definierten Autorität (Aufsichtsfunktion und Verantwortlichkeit, Anzahl der mittelbar oder unmittelbar unterstellten Personen)
- einer umfassenden Unabhängigkeit bei der Arbeitsorganisation und
- äußerst flexibel gestaltbaren Arbeitszeiten.

Die leitenden Angestellten innerhalb unserer Gesellschaft erfüllen insgesamt nicht alle oben genannten Bedingungen

Unserer Ansicht nach müssen die leitenden Angestellten, die nicht alle oben genannten Voraussetzungen erfüllen, unter den Tarifvertrag fallen und einer erweiterten Bemessungsgrundlage zugeordnet werden; so müssten sie etwa gemäß den geleisteten Arbeitsstunden entlohnt werden, wie im Arbeitsgesetz vorgesehen.

Es ist wichtig, dass sie genauso unterstützt werden, ihre Funktion genauso anerkannt wird und ihre Rechte genauso verteidigt werden, wie die aller anderen Arbeitnehmer, für die eine Bemessungsgrundlage gilt. Wir sind der Überzeugung, dass wir ihre berufliche Laufbahn unterstützen und in dieser einem ständigen wirtschaftlichen Wandel unterworfenen Welt ihr professionelles Engagement anerkennen müssen. Wir können die Frage nach dem Platz dieser Arbeitnehmergruppe im Unternehmen erörtern.

Detailliertere Auskünfte zu diesem Thema erteilt der Redaktionsausschuss.



A place for management in the new pay scales?

By 9 October 2009, negotiations for the collective agreement in the steel industry had led to, among other things, the creation of working groups to harmonise the two collective agreements for the former blue-collar and white-collar workers. The groups were set up for two years (up to 31 December 2010) following the introduction of the single statute.

During 2010, a list of subjects common to both agreements was drawn up and analysed. Texts were submitted to ArcelorMittal management, and harmonisation of the two pay scales will be addressed from 2011.

In this analysis, delegates examined the pay levels of certain management staff who have obtained this status through their university degrees and are not subject to the collective agreement; some have no decision-making power, and their pay level is not so far removed from that of the former 'white-collar worker' category.

The concept of senior manager in Luxembourg law

The distinction management/non-management is made on the basis of certain criteria.

It is not possible to identify one or the other category on the basis of only one criterion. Only the multiple-index technique is relevant, and its two criteria are provided for in Article L.162-8 of the Labour Code:

1) the remuneration, namely a salary that:

- is clearly much higher than that of employees covered by the collective agreement or calculated via another method, and
- must take into account the time required to perform certain activities.

and

2) the activities performed by the senior manager must be synonymous with:

- real decision-making power or a clearly defined area of authority (power of supervision and responsibility, number of people directly or indirectly under his orders)
- a high degree of independence in the organisation of his work, and
- a high degree of freedom in working hours.

Not all the management staff in our company meet all these conditions

We feel that management staff who do not meet all these conditions should be subject to the collective labour agreement and integrated into a broader pay scale, and should thus be paid in line with the hours worked, as prescribed in employment legislation.

It is important that they are supported, that their role is recognised and their rights defended in the same way as the other employees subject to the pay scale. We believe we should support their career and, in the current world of continual economic change, recognise their professional commitment. We can examine the issue of where this category of employee fits in the company.

For further information on this subject, please contact the Editorial Committee.



Egalité des chances

Les hommes et les femmes sont-ils égaux face à la retraite?

En théorie oui, mais en pratique les femmes portent souvent, par obligation ou par choix, le poids des charges familiales et domestiques et quittent davantage le marché de l'emploi pour se consacrer complètement ou partiellement aux responsabilités familiales. L'égalité hommes-femmes que l'Union européenne souhaite tellement, particulièrement sur le marché de l'emploi, s'affirme difficilement notamment du fait qu'au sein même de la sphère privée, les rôles ne sont guère distribués.

Comment se calcule la pension?

Le niveau de la retraite allouée par le régime général des pensions dépend de la durée de vie professionnelle et des salaires perçus. Le montant de la pension se compose essentiellement de 2 éléments: un forfait proportionnel au nombre d'années cotisées appelé 'majorations forfaitaires' (au total 40/40) et une partie dépendant des salaires perçus au cours de sa carrière appelée 'majorations proportionnelles'.

Au Luxembourg, l'âge légal de la retraite est de 65 ans. La pension de vieillesse n'est accordée que sur demande et l'assuré doit pouvoir justifier d'un stage de 120 mois d'assurance cotisée. Pour avoir droit à une pension complète, la personne doit justifier d'une carrière d'assurance de 40 ans. Il est toutefois possible de se retirer de la vie professionnelle de manière anticipée:

- dès l'âge de 60 ans pour autant que l'on puisse faire valoir une carrière de 40 années qui comprendront des périodes d'assurance cotisée et des périodes d'assurance assimilée;
- dès 57 ans si et seulement si l'assuré justifie de 40 ans d'assurance obligatoire. Dans ce cas, les éventuelles années d'apprentissage sont reconnues.

Le point sur les périodes d'assurance obligatoires

Les périodes dites d'assurance obligatoires sont principalement liées à l'activité professionnelle salariée au cours desquelles le salarié verse des cotisations sociales reposant sur son salaire. D'autres périodes sont identifiées comme obligatoires comme par exemple, le bénéfice de l'indemnité de chômage, de l'indemnité pécuniaire de maladie ou de maternité et la préretraite, le service militaire, les aides et soins bénévoles à une personne reconnue dépendante, les périodes d'accueil d'un enfant placé, le congé parental ou encore sur demande 'les baby years'.

Qu'est-il prévu pour les femmes qui ont le plus souvent la charge des enfants?

La loi luxembourgeoise prévoit que si on réduit ou interrompt sa carrière au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour se consacrer à son éducation pendant 24 mois au maximum, cette période est sur demande reconnue comme période cotisée.

En terme de cotisation pour la retraite, si le congé parental est couvert par l'Etat en proportion de l'indemnité forfaitaire de congé parental, les baby-years permettent de leur côté une couverture de retraite à hauteur de la moyenne mensuelle des revenus cotisables au cours des douze mois précédant immédiatement la venue de l'enfant.

Les périodes assimilées comptent-elles dans le montant de la pension?

Les périodes d'assurance assimilée ne sont pas liées à des cotisations et ne jouent que partiellement sur le montant de la pension. Elles entrent en ligne de compte uniquement pour l'évaluation de la durée de la carrière professionnelle. Sont notamment comptabilisées comme périodes d'assurance assimilées : les années d'études et de formation professionnelle entre 18 et 27 ans accomplis, les soins portés, entre autres, à une personne bénéficiant de l'allocation de soins ou encore les années d'éducation d'un enfant.

En conséquence, les femmes qui aspirent à faire jouer l'assurance vieillesse peuvent se retrouver, à l'âge de la retraite, face à des droits réduits. Elles ont souvent désiré axer leur projet de vie en partie autour de l'éducation de leurs enfants plutôt que de valoriser leurs carrières professionnelles, dans le but d'assurer cette éducation au sein du noyau familial plutôt qu'au sein d'établissements spécialisés.

Il existe cependant des dispositions qui permettent à ces personnes de faire reconnaître une partie du volume de travail effectué à domicile.

Source: <http://www.ccss.lu>

Chaque situation est spécifique à sa carrière professionnelle et il est vous possible de demander un rendez-vous auprès des personnes compétentes pour connaître votre situation.



Chancengleichheit

Sind Männer und Frauen bei der Rente gleichgestellt?

Theoretisch ja, praktisch jedoch kümmern sich die Frauen häufig – freiwillig oder gezwungenermaßen – um Familie und Haushalt und ziehen sich eher vom Arbeitsmarkt zurück, um sich vollständig oder teilweise den familiären Verpflichtungen zu widmen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen, die von der Europäischen Union insbesondere auf dem Arbeitsmarkt so sehr gewünscht wird, erweist sich als recht schwierig, vor allem da diese selbst im Privatleben noch kaum verwirklicht ist.

Wie wird die Rente berechnet?

Die Höhe der von der Rentenkasse zugewiesenen Rente basiert auf der Dauer der beruflichen Tätigkeit und der erhaltenen Vergütung. Der Rentenbetrag setzt sich im Wesentlichen aus zwei Komponenten zusammen: einem Pauschalbetrag proportional zu den Beitragsjahren, der als „pauschale Zuschläge“ (insgesamt 40/40) bezeichnet wird, und einem Betrag, der auf den im Laufe des Berufslebens erhaltenen Vergütungen beruht, „proportionale Zuschläge“ genannt.

In Luxemburg liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 65 Jahren. Die Altersrente wird nur auf Antrag bewilligt und der Versicherte muss mindestens 120 Beitragsmonate nachweisen. Um Anspruch auf die vollständige Rente zu haben muss die Person einen Versicherungszeitraum von 40 Jahren nachweisen können. Es ist jedoch möglich, sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen:

- ab dem Erreichen der Altersgrenze von 60 Jahren, wenn der Arbeitnehmer eine berufliche Tätigkeit von 40 Jahren geltend machen kann, die sowohl Beitragsjahre als auch anrechenbare Jahre umfasst;
- ab 57 Jahren, jedoch nur, wenn der Versicherte über 40 Jahre die Pflichtbeiträge zur Versicherung geleistet hat. In diesem Fall werden etwaige Ausbildungsjahre anerkannt.

Über die Pflichtversicherungszeiträume

Die als Pflichtversicherungszeiträume bezeichneten Zeiträume sind prinzipiell mit der aktiven beruflichen Tätigkeit verbunden. Im Laufe dieser Zeiträume zahlt der Arbeitnehmer die auf seine Vergütung anfallenden Sozialabgaben. Es gelten weitere Zeiträume als Pflichtzeiträume, wie zum Beispiel der Erhalt von Arbeitslosengeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld und Vorruhestandsgeld, der Militärdienst, freiwillige Pflege von als pflegebedürftig eingestuft Personen, der Zeitraum der Betreuung eines Pflegekindestes, der Elternurlaub oder auf Antrag auch die sogenannten „Babyjahre“.

Was ist für Frauen vorgesehen, die sich meistens um die Kinder kümmern?

Das luxemburgische Gesetz sieht vor, dass wenn ein Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit ab dem Zeitpunkt der Geburt oder der Adoption eines Kindes reduziert oder unterbricht, um sich für maximal 24 Monate der Erziehung des Kindes zu widmen, dieser Zeitraum auf Antrag als Beitragsjahre angerechnet werden können.

Bezüglich der Beitragszahlungen für die Rentenversicherung verhält es sich so, dass wenn der Staat anteilig für die dem Bezugsberechtigten während des Elternurlaubs zustehende Pauschalsumme aufkommt, die Babyjahre ihrerseits der Abdeckung der Rentenbeiträge dienen, und zwar in Höhe des durchschnittlichen monatlichen Betrags der beitragspflichtigen Einkünfte während der letzten zwölf Monate unmittelbar vor der Geburt des Kindes.

Werden die anrechenbaren Zeiträume bei der Höhe der Rente berücksichtigt?

Die anrechenbaren Versicherungszeiträume sind nicht mit den gezahlten Beiträgen verbunden und werden bei der Berechnung der Höhe der Rente nur teilweise berücksichtigt. Sie werden nur dann berücksichtigt, wenn es um die Bewertung der Dauer der beruflichen Tätigkeit geht. Sie werden insbesondere als anrechenbare Versicherungszeiträume gezählt: Studien- und Ausbildungsjahre, die zwischen 18 und 27 Jahren abgeschlossen wurden, Pflege unter anderem von Personen, die Pflegegeld erhalten, oder auch die Jahre der Kindererziehung.

Entsprechend müssen Frauen, die die Rentenversicherung in Anspruch nehmen wollen, bei Erreichen des Renteneintrittsalters eventuell mit geminderten Ansprüchen rechnen. Oft haben sie sich die teilweise Ausrichtung ihres Lebensziels auf die Erziehung ihrer Kinder gewünscht, statt ihre berufliche Laufbahn zu verfolgen, damit diese Erziehung im Kreis der Familie stattfindet und nicht in spezialisierten Einrichtungen.

Es bestehen entsprechende Regelungen, die es solchen Personen ermöglichen, einen Teil der zu Hause verrichteten Arbeit anerkennen zu lassen.

Quelle: <http://www.ccss.lu>

Jede Situation ist von der entsprechenden beruflichen Laufbahn abhängig und Sie können bei den zuständigen Personen einen Termin vereinbaren, um Ihre persönliche Situation zu erörtern.

Equal opportunities

Are men and women equal as regards retirement?

In theory, yes, but in practice women often shoulder most of the family and household responsibilities, whether by obligation or by choice, and are more likely to leave the job market to devote themselves either completely or partially to caring for their families. The equality between men and women that the European Union is striving for, particularly with regard to the job market, is proving difficult to achieve, mainly because within the household roles are rarely distributed equally.

How is your pension calculated?

The amount of the retirement pension granted under the general pension scheme depends on the length of your professional career and the salaries you received. The pension amount is comprised of 2 main elements: a fixed sum proportional to the number of years of contributions paid, known as 'fixed allowances' (a total of 40/40) and a part which depends on the salaries you received during your career, known as 'proportional allowances'.

In Luxembourg, the legal retirement age is 65. Old-age pensions are only granted on request and the insured person must be able to provide proof of a qualifying period of 120 months of insurance contributions. In order to receive a full pension, you must provide proof of having paid 40 years of insurance contributions. However, it is possible to take early retirement:

- from the age of 60, if you can provide proof of a 40-year career span including periods of insurance contributions and periods considered as equivalent thereto;
- from the age of 57, if you can provide proof of 40 years of compulsory insurance contributions. In this case, any apprenticeship periods are taken into account.

Review of compulsory insurance periods

Periods of so-called compulsory insurance are mainly related to paid professional activity during which the employee pays social security contributions based on his/her salary. Other periods are also considered to be periods of compulsory insurance, for example periods when unemployment benefit, sickness or maternity benefit or pre-retirement benefit were received, military service, aid and voluntary care of persons recognised as dependants, periods spent caring for foster children, parental leave or, on request, 'baby years' devoted to bringing up young children.

Are there any provisions for women, who are most often the ones in charge of childcare?

Luxembourg law states that if you reduce or interrupt your career at the time of the birth or adoption of your child in order to devote yourself to his/her upbringing for 24 months at most, this period will be treated, on request, as a period of insurance contributions.

In terms of pension contributions, parental leave is covered by the State in proportion to the fixed parental leave allowance, and 'baby years' are covered at the monthly average of income subject to contributions during the 12 months immediately preceding the arrival of the child.

Do periods considered equivalent to insurance periods count towards the value of the pension?

Periods considered equivalent to insurance periods are not linked to contributions and are only taken partially into account when calculating the pension value. They are taken into account only when assessing the length of your professional career. The following are counted in particular as equivalent periods: years of study and professional training between 18 and 27 years of age, care given, amongst other things, to a person receiving a care allowance or years spent bringing up a child.

Therefore, women who wish to benefit from an old-age pension may find that they have reduced rights at retirement age. They often wish to centre their lives in part around bringing up their children rather than pursuing their professional careers, so that their children can be raised in a home environment rather than in specialised childcare establishments.

There are, however, provisions which take into account part of the volume of work undertaken by such people at home.

Source: <http://www.ccss.lu>

Every situation is specific to the professional career in question, and you may request an appointment with someone qualified to understand your situation.



Sécurité et santé au travail

Quelle sécurité pour le travailleur isolé?

Que signifie travailleur isolé?

«Une personne devra être considérée comme travailleur isolé lorsqu'elle est hors de vue ou de portée de voix des autres, dans la plupart des cas pour des périodes de plus d'une heure. Cependant, pour des travaux très dangereux, la notion de travailleur isolé peut s'étendre à des périodes de quelques minute ». Un travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais.

Dans quelles professions trouve-t-on des travailleurs isolés?

De nombreuses professions, dont voici une liste non exhaustive, sont confrontées à la problématique du travailleur isolé:

- travailleurs industriels,
- gardiennage, agent de sécurité, veilleur de nuit,
- chauffeur routier, d'autobus ou taxi,
- une personne seule dans un bureau toute la journée, etc.

Le travailleur isolé est-il soumis à un risque?

Oui. Le travail isolé peut être dangereux pour son acteur ou pour autrui, car l'opérateur isolé peut avoir un comportement inadapté à une situation qui peut devenir accidentogène. Seul face à des situations «anormales», il ne va en effet disposer que de ses ressources personnelles. Sa réaction va dépendre:

- de ses représentations mentales du processus,
- de sa formation et de son expérience,
- de son psychisme qui peut le pousser à foncer ou à reconnaître que tel aléa dépasse ses compétences,
- de ses caractéristiques mentales ou physiques qui peuvent présenter en elles-mêmes des dangers,
- du niveau de gravité d'une éventuelle blessure (hémorragie importante, perte de connaissance),

Enfin, le travailleur isolé est une proie plus facile à une agression extérieure (commerce, veilleurs de nuits).

Protection et réglementation du travailleur isolé

Il n'existe aucun texte officiel précis et détaillé à ce sujet. Cepen-

dant, quelques points de repère existent, notamment les prescriptions et recommandations de l'ITM et l'AAA.

L'employeur: le premier maillon

De par ses compétences et devoirs, l'employeur se doit d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés dans tous les aspects liés au travail.

Parmi ses obligations de base se retrouvent la prise des mesures nécessaires pour assurer les interventions de premiers secours, la lutte contre les incendies et l'évacuation des travailleurs.

Pour ce faire, il doit tout mettre en œuvre pour permettre aux services extérieurs (pompiers, ambulanciers, médecins, sauveteurs, etc.) d'intervenir rapidement et dans de bonnes conditions.

En outre, il doit faire en sorte qu'un nombre suffisant de personnes en interne soit formé pour intervenir rapidement. Bien sûr, il devra également mettre le matériel adéquat à disposition du travailleur. Matériels et nombre de personnes formées s'évaluent en fonction de la taille de l'entreprise mais également des risques spécifiques de cette même entreprise:

- la formation des travailleurs à la sécurité en fonction du poste occupé;
- l'information de tous les salariés aux risques pour la santé et la sécurité. Cette obligation d'information de la part de l'employeur est également imposée aux entreprises qui font travailler du personnel en sous-traitance;
- la consultation des salariés ou de leurs représentants dans le cadre de toutes questions touchant à la sécurité et la santé au travail;
- l'évaluation des risques inhérents à l'activité de son entreprise et la détermination des mesures de protection à prendre.

Quelles solutions?

- Faire l'analyse des risques en bonne et due forme du poste de travail afin de détecter la situation à risque individuelle et apporter des solutions de prévention adaptées.
- Mise en place de mesures de protection afin que le travailleur isolé puisse signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais.
- Eviter dans la mesure du possible le poste de travailleur isolé.
- Surveillance physique régulière.
- DATI, Dispositif d'alarme du travailleur isolé tel que géolocalisation et système de communications. Vidéo surveillance autorisée du poste de travail afin de garantir la santé et sécurité du travailleur et pouvoir intervenir au plus vite en cas de problèmes.



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Wie wird die Sicherheit des isolierten Arbeitnehmers gewährleistet?

Was bedeutet der Begriff „isolierter Arbeitnehmer“?

„Eine Person gilt als isolierter Arbeitnehmer, wenn sie sich außerhalb der Sicht- und Hörweite anderer Personen befindet, und zwar in den meisten Fällen für einen Zeitraum von mehr als einer Stunde. Bei sehr gefährlichen Arbeiten spricht man jedoch auch schon von einem isolierten Arbeitnehmer, wenn es sich um Zeiträume von lediglich einigen Minuten handelt.“ Ein isolierter Arbeitnehmer muss sämtliche Notsituationen melden und ihm muss schnellstmöglich Hilfe geleistet werden.

In welchen Berufen findet man isolierte Arbeitnehmer?

Zahlreiche Berufe sehen sich der Problematik des isolierten Arbeitnehmers ausgesetzt (im Folgenden eine nicht vollständige Liste):

- Industriearbeiter,
- Wachdienste, Sicherheitspersonal, Nachtwächter,
- Fernfahrer, Busfahrer, Taxifahrer,
- eine Person, die sich den ganzen Tag alleine in einem Büro aufhält usw.

Ist der isolierte Arbeitnehmer einem Risiko ausgesetzt?

Ja. Die isolierte Arbeit kann für den, der sie ausführt, und für andere gefährlich sein, da die isoliert tätige Person eine Verhaltensweise an den Tag legen kann, die einer eventuell unfallträchtigen Situation unangemessen ist. Da er „anormalen“ Situationen alleine gegenübersteht, wird er tatsächlich nur auf seine persönlichen Ressourcen zurückgreifen können. Seine Reaktion ist abhängig von:

- seinem Aufmerksamkeitsreflex in Bezug auf den Ablauf,
- seiner Ausbildung und Erfahrung,
- seiner Psyche, die ihn entweder dazu veranlassen kann, zu handeln oder zu erkennen, dass dieser Zustand seine Fähigkeiten überschreitet,
- seine geistigen oder körperlichen Eigenschaften, die an sich bereits Gefahren darstellen können,
- der Schwere einer möglichen Verletzung (schwere Blutung, Verlust des Bewusstseins),

letztendlich ist ein isolierter Arbeitnehmer ein leichteres Ziel für Überfälle (Handel, Nachtwächter).

Schutz und Reglementierung für den isolierten Arbeitnehmer

Zu diesem Thema gibt es keine offiziellen Unterlagen mit ausführlichen Informationen. Es gibt jedoch einige Bezugspunkte, insbesondere die Vorschriften und Empfehlungen der ITM und der AAA.

Der Arbeitgeber: die erste Anlaufstelle

Aufgrund seiner Kompetenzen und Pflichten muss der Arbeitgeber die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer in sämtlichen berufsbezogenen Bereichen gewährleisten.

Zu seinen grundlegenden Verpflichtungen zählen die Gewährleistung von Erste-Hilfe-Maßnahmen, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer.

Dazu muss alles Erforderliche getan werden, um den externen Diensten (Feuerwehr, Krankenwagen, Ärzte, Rettungskräfte usw.) einen schnellen und problemlosen Zugang zu ermöglichen.

Des Weiteren ist sicherzustellen, dass eine ausreichende Zahl von internen Mitarbeitern in Erster Hilfe geschult ist. Selbstverständlich muss dem Arbeitnehmer ebenfalls die erforderliche Ausrüstung zur Verfügung gestellt werden. Die Ausrüstung und die Anzahl der ausgebildeten Personen richten sich nach der Größe des Unternehmens sowie den unternehmensspezifischen Risiken:

- die Schulung der Mitarbeiter in Sicherheitsangelegenheiten je nach bekleideter Position;
- Aufklärung aller Mitarbeiter über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Diese Aufklärungspflicht vonseiten des Arbeitgebers gilt ebenfalls für Unternehmen, die Subunternehmen einsetzen;
- die Anhörung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter im Zusammenhang mit sämtlichen Fragen betreffend die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- die Bewertung der mit den Aktivitäten des Unternehmens verbundenen Risiken und die Festlegung der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen.

Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es?

- Durchführung einer sorgfältigen Risikoanalyse des Arbeitsplatzes zwecks Feststellung des individuellen Risikos und Ergreifen von angemessenen Präventionsmaßnahmen.
- Ergreifen von Schutzmaßnahmen, damit der isolierte Arbeitnehmer sämtliche Notsituationen melden und schnellstmöglich Hilfe geleistet werden kann.
- Soweit wie möglich vermeiden, dass Arbeitnehmer überhaupt isoliert arbeiten müssen.
- Regelmäßige Untersuchung der körperlichen Gesundheit.
- DATI (Dispositif d'alarme du travailleur isolé) – Warnsystem für den isolierten Arbeitnehmer, wie z. B. Geolokalisierung und Kommunikationssystem. Autorisierte Videoüberwachung des Arbeitsplatzes zwecks Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers und schnellstmöglichem Eingreifen im Bedarfsfall.

Health and safety in the workplace

Security for isolated workers

What is an isolated worker?

'A person is to be considered an isolated worker if he/she cannot be seen or heard by others, in most cases for periods exceeding one hour. However, for very dangerous work, the definition of isolated worker may cover periods of only a few minutes'. An isolated worker must have the means to report any emergency situation and be rescued as quickly as possible.

Which professions involve working in isolation?

Many professions have to deal with the issue of isolated workers. The following is a non-exhaustive list:

- industrial workers,
- caretakers, security guards, nightwatchmen,
- lorry, bus or taxi drivers,
- people working alone in an office all day, etc.

Are isolated workers at risk?

Yes. Working in isolation can be dangerous for workers or for others, as isolated operators may react in a way unfitting to the situation, which could lead to the risk of accidents. Alone and faced with 'abnormal' situations, an isolated worker will only be able to rely on his own resources. His reaction will depend on:

- his perception of the situation,
- his training and experience,
- his state of mind, which could cause him to throw himself headlong into the situation or to recognise that dealing with such an unknown quantity is beyond his abilities,
- his mental or physical characteristics, which could present dangers in themselves,
- the seriousness of any injuries (major haemorrhage, loss of consciousness).

Isolated workers are also more vulnerable to attacks by external parties (retail workers, nightwatchmen).

Protection and regulations for isolated workers

There are no precise official texts dealing with this issue in detail. However, there are some reference points, in particular the provisions and recommendations of the Inspectorate of Labour and Mines (ITM) and the Accident Insurance Association (AAA).

Employers: the first link

By virtue of their powers and duties, employers are obliged to ensure the health and safety of their employees with regard to all work-related issues.

These basic obligations include taking the measures necessary to provide first aid and firefighting services, and evacuate workers.

This means that employers must do everything in their power to allow external services (fire brigade, ambulance service, doctors, rescuers, etc.) to intervene rapidly in the correct conditions.

Furthermore, employers must ensure that a sufficient number of people within the company are trained to take action rapidly. They should also, of course, provide their workers with suitable equipment. The equipment and number of trained people required are assessed with regard to the size of the company but also based on the specific risks of the company in question:

- workers must undergo safety training in accordance with the position they occupy;
- all employees must be informed of health and safety risks. This obligation on the part of employers to provide information also applies to companies who use subcontracted staff;
- consultation of employees or their representatives regarding all issues linked to health and safety in the workplace;
- assessment of risks inherent in the company's activities and determination of protective measures to be taken.

What are the solutions?

- The risks for each position in the workplace must be analysed correctly in order to determine individual risk situations and implement adapted prevention solutions.
- Protective measures must be put in place so that isolated workers can report any emergency situation and be rescued as quickly as possible.
- Work in isolation should be avoided as far as possible.
- Regular medical check-ups.
- Alarm devices for isolated workers (DATI), such as geolocation and communication system. Authorised video surveillance of the work location in order to guarantee the worker's health and safety and allow rapid intervention should problems arise.





Païement des primes de sécurité

Depuis quelque temps, de nombreux retards dans le paiement des primes de sécurité pénalisaient les salariés.

Vos délégués OGBL ont pris le problème à bras le corps et ont trouvé des solutions aux problèmes techniques et administratifs.

Les virements ont enfin été signés ce lundi 6 juin 2011.

Source: Communiqué du comité de rédaction, le 6 juin 2011



OGBL

M-PASS

Tarifs réduits dans les transports en commun sur le territoire luxembourgeois

En juin 2009, nous avons approché la direction pour la signature d'une convention avec le Verkéierverbond, organisme partenaire du ministère des Transports luxembourgeois.

Principe de l'abonnement

Cet accord donnerait à notre personnel l'opportunité d'acquérir des abonnements pour transports en communs à des tarifs avantageux.

L'achat par les frontaliers français d'un Flex-Pass (abonnement à tarif réduit pour le réseau français), combiné avec un M-Pass (abonnement à tarif réduit pour le réseau luxembourgeois) pourrait porter le nombre de personnes intéressées de 130 aujourd'hui à peut-être 200.

La Belgique et l'Allemagne devraient également trouver dans un futur proche un accord avec le Luxembourg pour étendre la validité du M-Pass.

Plus le nombre d'abonnements est grand, plus le tarif est réduit.

Quelle réponse à nos propositions?

Aujourd'hui, après une année de refus de la société, refus basé sur une argumentation qui aujourd'hui ne tient plus grâce aux améliorations apportées à la convention, la direction a non seulement décidé de signer la convention, mais également de favoriser les transports en commun par une subvention qui ramènerait le prix de base de l'abonnement annuel de 400€ à 295€.

Nous saluons cette décision qui est enfin cohérente avec le discours sécuritaire et les prises de position de la direction face aux contraintes liées au développement durable.

Pour toute précision relative à ce sujet, veuillez-vous adresser à votre délégation.

M-PASS

Ermäßigte Tarife in öffentlichen Verkehrsmitteln auf luxemburgischem Staatsgebiet

Im Juni 2009 haben wir der Direktion eine Vereinbarung mit dem Verkéierverbond, einer Partnereinrichtung des luxemburgischen Verkehrsministeriums zur Unterzeichnung vorgelegt.

Prinzip des Abonnements

Die Vereinbarung soll unserem Personal die Gelegenheit geben, Abonnements für öffentliche Verkehrsmittel zu Vorzugsbedingungen zu erwerben.

Der Kauf eines Flex-Passes (Abonnement mit ermäßigtem Tarif für das französische Nahverkehrsnetz) durch die französischen Grenzgänger könnte in Kombination mit einem M-Pass (Abonnement mit ermäßigtem Tarif für das luxemburgische Nahverkehrsnetz) die Anzahl der Interessenten von heute 130 auf etwa 200 ansteigen lassen.

Belgien und Deutschland müssten ebenfalls in naher Zukunft zu einer Vereinbarung mit Luxemburg gelangen, um den Geltungsbereich des M-Passes zu erweitern.

Je mehr Abonnements verkauft werden, desto niedriger wird der Tarif.

Was war die Antwort auf unsere Vorschläge?

Heute, ein Jahr nach der Ablehnung durch das Unternehmen, die auf einer Argumentation gründete, die aufgrund der Verbesserungen der Kollektivvertrags nicht mehr haltbar ist, hat die Direktion nicht nur beschlossen, die Vereinbarung zu unterzeichnen, sondern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel mit einem Zuschuss zu fördern, durch den der Grundpreis des Jahresabonnements von 400€ auf 295€ sinkt.

Wir begrüßen diese Entscheidung, die die logische Folge des Dialogs über Sicherheit und die Stellungnahmen der Direktion angesichts der Konsequenzen der nachhaltigen Entwicklung ist.

Weitere Auskünfte zu diesem Thema erhalten Sie bei Ihrer Personalvertretung.

M-PASS

Reduced fares for public transport in Luxembourg

In June 2009, we approached the management with regard to signing an agreement with the Verkéierverbond, the Luxembourg Ministry of Transport's partner body.

The principle behind season tickets

The agreement will provide our staff with the opportunity to obtain season tickets for public transport at attractive prices.

The purchase of a Flex-Pass (reduced fare season ticket for the French network) by French cross-border workers, combined with an M-Pass (reduced fare season ticket for the Luxembourg network) could increase the current number of people interested from 130 to perhaps 200.

Belgium and Germany also need to find an agreement with Luxembourg in order to extend the validity of the M-Pass.

The more people purchase season tickets, the greater the fare reduction.

What was the response to our proposals?

Today, after a year of refusal by the company based on an argument that no longer holds water due to the improvements made to the agreement, the management has decided not only to sign the agreement, but also to contribute to public transport by means of a subsidy which will bring down the basic price of an annual ticket from EUR 400 to EUR 295.

We welcome this decision which is finally in line with the management's security policy and position in relation to sustainable development requirements.

For further information on this subject, please contact your staff delegation.



Carte M-PASS, accord enfin trouvé avec la direction!



Vous pourrez acquérir durant le mois de juin un abonnement annuel M-PASS pour les **transports en commun Luxembourgeois** avec pour date de début de validité le 1^{er} septembre 2011.

Le coût de cette carte devrait se monter à 295€ au lieu du prix annuel normal de 400€.

Les détails et modalités seront ultérieurement communiqués à tout le personnel de la sidérurgie.

Les frontaliers en possession d'abonnements Français pourront combiner un M-PASS Luxembourgeois avec un FLEX-PASS Français.



Source: La délégation des salariés
Tél: 4792-4290 ou 5313-2431



OGB-L

POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOL MININFO

Pour les adhérents OGBL et jusque fin octobre 2011, il est possible de déposer son dossier afin de faire remplir sa **Déclarations d'Impôts** dans les agences Ogbl les plus proches de son domicile puis de les récupérer dans ces mêmes agences

Déclarations d'impôts

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôts.

Attention changement: A partir de 2010, il n'est plus possible de fixer des rendez-vous pour remplir votre déclaration d'impôts. Nous vous prions de bien vous tenir aux instructions ci-dessous.

A cet effet, veuillez adresser votre déclaration d'impôts avec les pièces justificatives ainsi que le formulaire ci-dessous, dûment complété, à l'adresse suivante:

OGBL, Mme Anita Rola, 146 bd de la Pétrusse, BP 2031, L-1020 Luxembourg

Bien entendu, vous pourrez également déposer les documents susmentionnés auprès d'une de nos agences, dont vous trouverez les adresses sur notre site internet sous la rubrique «Où nous trouver».



Déclarations d'impôts

Avec prière de remplir impérativement toutes les données reprises ci-dessous

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

N° de téléphone (privé/travail) _____

Date de naissance: _____ marié(e)*: ☐ oui ☐ non

Nombre d'enfants à charge: _____

Nombre de déclarations d'impôts: _____

* cocher la case correspondante

 **OGB•L**



Possibilité de calculer en ligne <https://saturn.etat.lu/cobar/baremePP.jsp>

Source: Site Internet

http://www.ogbl.lu/html_fr/information_conseil/index.html



OGB•L

POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOL MININFO



Liste des documents à fournir

Prière de remplir la première page de la déclaration d'impôt avec vos données personnelles ainsi que la deuxième page avec les données de vos enfants

1. Formulaire de la déclaration d'impôts 2010 et (si possible) une copie de la déclaration de l'an 2009 ou copie du bulletin d'imposition 2009
2. Certificats de rémunération
3. Valeur unitaire de l'immeuble (sauf pour les résidents)
4. Assurances: vie, responsabilité civile-voiture et familiale, accidents
5. Caisse médico-chirurgicale et caisse de décès
6. Assurance prévoyance-vieillesse
7. Epargne-logement
8. Pièces justificatives des intérêts débiteurs sur prêt personnel et prêt hypothécaire (même pour les personnes non résidentes)
9. Dons
10. Pièces justificatives pour les frais de garde de vos enfants, frais concernant les aides ménagères
11. Frais de pharmacie ou frais de maladie
12. Détail des pensions alimentaires payées pour enfant ou ex-conjoint



Pour tout renseignement supplémentaire, vous pourrez vous adresser à Mme Anita Rola tél. 49 60 05 220

Un numéro de téléphone unique (sauf indication contraire)
(00 352) 2 65 43 777

Source: Site Internet

http://www.ogbl.lu/html_fr/information_conseil/index.html



OGBL

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 «Patienteverriedung» (Organisation zur Verteidigung von Patienteninteressen)

... informiert Sie durch

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

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)





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
- ÜBERWEISUNGSAUFTRAG

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.	
Salaire / Gehalt Inf. à 1 757,55 € Sup. à 1 757,56 € Cotisation par mois / Beitrag pro Monat ☐ selon le revenu brut / nach dem Bruttoeinkommen ☐ max. 17,00 €	
Revenu brut / Bruttoeinkommen Pension brute / Bruttorente	
☐ Apprenti(e) / Lehrling - 1,50 € par mois / pro Monat☐ Etudiant(e) / Student(in) - 3,00 € par an / pro Jahr ☐ Veuf(ve) / Witwer(in) - 5,00 € par mois / pro Monat *	
* Les veuf(ve)s sans activité professionnelle, continuant l'affiliation de l'épouse (du mari), paient une cotisation mensuelle de 5,00 € et sont membres à part entière.	
☐ Temps plein / Vollzeit☐ Temps partiel / Teilzeit Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft	
Heures par jour / Stunden pro Tag	
Recruté par / Geworben durch	
Matricule / Mitgliedsnummer	
Important / Wichtig	
Merci de remplir et de signer les deux parties du bulletin. Bitte beachten Sie, dass beide Seiten des Formulars auszufüllen und zu unterschreiben sind.	

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

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

Montant / Betrag	€ par mois / monatlich	Réservé à l'administration
Communication / Mitteilung		
C O T I S A T I O N - N°		
M E M B R E ¹⁾		
B E I T R A G - M I T G L I E D S N U M M E R ¹⁾		
Bénéficiaire / Empfänger		
O G B L		
Compte du bénéficiaire / Konto des Empfängers (IBAN)		
Début / Beginn	jour / Tag	mois / Monat
	0 1	année / Jahr 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 encaisser 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
Signature membre Unterschrift Mitglied	Signature détenteur du compte Kontoinhaber



OGB-L

**Ensemble
assurons notre
avenir!**

www.ogbl.lu