

STOLINFO

05/2011

Mittal réduit sa voilure au Luxembourg

Tripartite : Prolongation du Plan Lux 2011 et Préretraite ajustement pour l'année de naissance 1955

Mittal reduziert Geschäftstätigkeit in Luxemburg

Tripartite: Verlängerung des Plans Lux 2011 und Anpassung des Vorruhestands für den Geburtsjahrgang 1955

Mittal scales back in Luxembourg

Tripartite negotiations: Extension of the Lux 2011 Plan and early retirement adjustment for those born in 1955

Grève d'avertissement, 7 décembre
Warnstreik, 7. Dezember
Token Strike, 7 December



OGB-L

Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE

Editorial de Angelo Zanon, président du syndicat	3
Quel enjeu pour la future tripartite sidérurgique?	5
Manifestation à Schiffflange	9
Centenaire de la sidérurgie luxembourgeoise	17
L'OGBL: des hommes mais aussi des femmes! Interview avec Danièle Nieves	18
Le temps nous donne raison	23
Le rôle des délégations du personnel	24
Tout travailleur frontalier communautaire a droit au congé parental tout comme les travailleurs résidents	26
L'absentéisme	27
Ne confondez pas pension de vieillesse anticipée et préretraite	31
Les paramètres sociaux	34
Nos services / Unsere Leistungen	37

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 Schiffflange 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



Chère lectrice, cher lecteur,

La paix sociale dans notre pays fut garantie dans le passé par le «*Dialogue social*» et les «*Accords signés*» entre les partenaires sociaux de notre pays.

L'instrument «*Dialogue social*» utilisé par les syndicats et les patrons était l'outil pour trouver des solutions dans les entreprises, dans les domaines santé, sécurité au travail, lors de restructurations et dans bien d'autres situations mais le même outil fut aussi utilisé sur le plan national (voir tripartite).

Pas plus tard qu'une semaine après les festivités mondaines du 100^{ème} anniversaire d'ARBED, la direction générale d'ArcelorMittal a cassé unilatéralement les accords signés dans le cadre de la tripartite du 16 juin 2011 et a annoncé la fermeture provisoire du site d'Esch/Schifflange ainsi qu'une réduction de la production sur le site de Rodange suite à une dégradation des marchés des produits longs carbonés ... La moitié des sites de production est mise en question.

En même temps, la direction générale a annoncé la fermeture temporaire de la filière liquide de Florange, l'arrêt définitif de celle de Liège, la fermeture définitive de l'usine à Madrid en faisant savoir qu'un petit pourcentage des produits réalisés en Espagne serait transféré à l'usine de Differdange.

Au Luxembourg 626 salariés de la sidérurgie sont directement touchés par cette décision prise par la direction générale d'ArcelorMittal. Beaucoup de petites et moyennes entreprises de même que beaucoup de leurs salariés voient leur avenir compromis à la suite de ces décisions (dégât collatéral).

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

In der Vergangenheit wurde der soziale Friede in unserem Land gewahrt durch den „sozialen Dialog“ und die zwischen den Sozialpartnern unseres Landes „unterzeichneten Vereinbarungen“.

Das von den Gewerkschaften und Arbeitgebern herangezogene Instrument des „sozialen Dialogs“ diente der Lösung von Problemen auf Unternehmensebene, im Gesundheitsbereich, im Zusammenhang mit der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie bei Umstrukturierungen und in vielen weiteren Situationen, es kam jedoch auch auf nationaler Ebene (siehe Tripartite) zum Einsatz.

Etwa eine Woche nach den Feierlichkeiten anlässlich des 100. Jahrestags von ARBED erklärte die Geschäftsführung von ArcelorMittal die im Rahmen der Tripartite am 16. Juni 2011 unterzeichneten Vereinbarungen für ungültig und kündigte die vorläufige Schließung der Standorte Esch/Schifflange sowie eine Verringerung der Produktion am Standort Rodange aufgrund der schlechteren Marktsituation für Langprodukte aus Kohlenstoff an ... Die Hälfte der Produktionsstandorte ist gefährdet.

Gleichzeitig gab die Geschäftsführung die vorübergehende Stilllegung des Hochofens in Florange, die definitive Stilllegung des Hochofens in Lüttich, die endgültige Schließung des Werks in Madrid und die Verlagerung eines kleinen Teils der spanischen Produktion nach Differdange bekannt.

In Luxemburg sind 626 Stahlarbeiter direkt von dieser Entscheidung der Geschäftsführung von ArcelorMittal betroffen. Zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen sowie viele ihrer Mitar-

Dear Reader,

In the past, social peace was guaranteed by the “social dialogue” and the “signed agreements” between the social partners in our country.

The instrument of “social dialogue” used by unions and employers was the tool utilized to find solutions in companies in the field of health and safety in the workplace, during restructuring and also in other situations. However, the same tool has also been used on a national scale (see tripartite).

No more than one week after the high-profile event to celebrate the centenary of ARBED, the general management of ArcelorMittal unilaterally broke the agreements signed in the framework of the tripartite negotiations of 16 June 2011 and announced the temporary closure of the Esch/Schifflange site as well as a reduction in production at the Rodange site following a decline in demand for long carbon products ... Reviews will be carried out at half of the production sites.

At the same time, the general management announced the temporary closure of the liquid unit at Florange, the definitive closure of the Liege unit, the definitive closure of the factory in Madrid while announcing that a small percentage of products developed in Spain would be transferred to the factory in Differdange.

In Luxembourg, 626 employees of the steel works are directly affected by this decision taken by the general management of ArcelorMittal. Several small and medium-sized enterprises as well as many of their employees face an uncertain future as a consequence of these decisions (collateral damage).

NON, Monsieur Mittal, NON, Messieurs de la direction générale, on n'y croit plus à vos arguments de dégradation du marché de l'acier, aux prix trop élevés des matières premières, et de suite.

La situation est toute autre, vous avez pris la décision de délocaliser la production hors d'Europe pour augmenter vos profits et ceux des actionnaires en exploitant la main d'œuvre à bon marché sur les autres continents.

En brisant unilatéralement les accords signés, vous ne respectez plus le dialogue social, garant de la paix sociale dans notre pays. Jusqu'aujourd'hui, les syndicats signataires des accords les ont respectés à la lettre. Parallèlement vous ne vous gênez pas d'exploiter nos lois sociales au maximum afin de vous débarrasser de votre personnel méritant.

Les salariés de la sidérurgie au Luxembourg se sont toujours engagés à fond pour donner de leur mieux et se sont appliqués à maintenir la qualité des produits ainsi que l'image de marque de notre sidérurgie reconnue dans le monde entier.

L'OGBL va tout faire pour sauvegarder les sites de production de Schifflange et de Rodange ainsi que les autres et va proposer des solutions. Avec un peu de bonne volonté, Messieurs de la direction générale d'ArcelorMittal, nos sites auront un avenir.

Malgré tous ces événements qui nous concernent tous et qui ont touché notre sidérurgie au Luxembourg, je souhaite à tout le personnel de la sidérurgie et à leurs proches une nouvelle année de Bonheur, Santé et Prospérité.

L'OGBL et ses délégués continueront à s'engager à fond pour défendre les intérêts de chaque salarié et de ses acquis sociaux. Il y va d'assurer la pérennité de nos sites de production qui sont à tout moment remis en jeu par les entrepreneurs capitalistes.

Angelo Zanon

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

beiter sehen ihre Zukunft aufgrund dieser Beschlüsse in Gefahr (Kollateralschaden).

NEIN, Herr Mittal, und NEIN, sehr geehrte Geschäftsführung, wir glauben ihren Argumenten von wegen Verschlechterung der Lage am Stahlmarkt, zu hoher Rohstoffpreise usw. nicht mehr.

Die Situation ist eine ganz andere, denn Sie haben sich dafür entschieden, die Produktion aus Europa in andere Länder zu verlegen, um höhere Gewinne für sich und Ihre Aktionäre herauszuschlagen, indem Sie auf den anderen Kontinenten billige Arbeitskräfte ausbeuten.

Durch Ihre einseitige Aufkündigung der geschlossenen Vereinbarungen respektieren Sie den sozialen Dialog, den Garant des sozialen Friedens in unserem Land nicht mehr. Die unterzeichnenden Gewerkschaften haben sich bis heute genauestens an die Vereinbarungen gehalten. Gleichzeitig ist es Ihnen nicht peinlich, unsere Sozialgesetzgebung soweit wie möglich zu Ihrem Vorteil auszulegen, um sich Ihrer verdienstvollen Mitarbeiter entledigen zu können.

Die Mitarbeiter der Stahlindustrie Luxemburgs haben unermüdlich ihr Bestes gegeben und sich stets engagiert, um die Qualität der Produkte und das Markenimage unserer Stahlindustrie aufrechtzuerhalten, die auf der ganzen Welt respektiert wird.

Der OGBL wird alles in seiner Macht Stehende tun, um die Produktion in Schifflange und Rodange und an den anderen Standorten zu erhalten, und wird entsprechende Lösungsvorschläge unterbreiten. Mit ein wenig gutem Willen, sehr geehrte Herren der Geschäftsführung von ArcelorMittal, haben unsere Standorte eine Zukunft.

Trotz all dieser Ereignisse, von denen wir alle betroffen sind und die sich auf unsere Stahlindustrie hier in Luxemburg ausgewirkt haben, wünsche ich allen Beschäftigten der Stahlindustrie und deren Familien eine frohes neues Jahr voller Glück, Gesundheit und Wohlstand.

Der OGBL und seine Vertreter werden weiterhin engagiert für die Interessen jedes Beschäftigten und seine sozialen Errungenschaften eintreten. Er wird den Fortbestand unserer Produktionsstandorte gewährleisten, die von den kapitalistischen Unternehmern ständig aufs Spiel gesetzt werden.

Angelo Zanon

Präsident des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

No, Mr Mittal; No, members of the general management, we no longer believe your excuses about declines in the steel market, or the higher prices of raw materials, and such like.

The real reason is completely different - you have taken the decision to outsource production outside of Europe to increase your profits and those of your shareholders by exploiting cheap labour on other continents.

By unilaterally breaking the agreements signed, you no longer respect the social dialogue, guarantor of social peace in our country. Up until now, the unions that signed the agreements have respected them to the letter. At the same time, you have no qualms in exploiting our social laws to the full in order to get rid of your loyal personnel.

The employees in the steel industry in Luxembourg were always fully committed to giving their utmost and applied themselves to maintain the quality of the products as well as the brand image of our steel industry which is recognised throughout the world.

OGBL will do everything to save the production sites in Schifflange and Rodange as well as the other sites and will propose solutions. Members of the general management of ArcelorMittal, with a little bit of good faith, our sites will have a future.

Despite all these events which affect us all and impinge on our steel industry in Luxembourg, I wish all the personnel of the steel industry and their closest relatives a New Year of Happiness, Health and Prosperity.

The OGBL and its delegates will continue to commit themselves fully to defending the interests of each employee and his social benefits. It will attempt to ensure the continuity of our production sites which remain under threat from capitalist entrepreneurs.

Angelo Zanon

President of the Steel and Mines Trade Union



Quel enjeu pour la future tripartite sidérurgique?

Que s'est-il passé ce 11 octobre 2011? Pour beaucoup de gens sans doute rien de vraiment extraordinaire. Pour les quelque milliers de salariés de notre sidérurgie par contre a démarré (souvent à leur insu) un épisode important pour la défense de leur emploi.

En effet, ce 11 octobre a eu lieu, à notre demande, une réunion extraordinaire de la tripartite sidérurgique. Cette tripartite a dû être organisée suite à la rupture unilatérale par ArcelorMittal des accords Lux 2011 signés en juin de cette année. Un des buts de la tripartite était d'un côté de s'assurer du maintien de l'ensemble du volet social mis en pratique lors des premières restructurations touchant la sidérurgie (préretraite et garantie d'emploi via le modèle de la CDR) et d'un autre côté entamer des discussions sur le futur d'ArcelorMittal au Luxembourg.

Grâce à la détermination des représentants de l'OGBL et suite au succès rencontré lors des différentes manifestations et actions de protestation que nous avons organisées dans les jours qui ont précédé cette tripartite, nous avons pu garantir jusqu'au 31 mars 2012 la reconduction du plan Lux 2011 avec la continuation de la CDR et la préretraite ajustement avancée au 1^{er} janvier pour tous les salariés de la classe d'âge 1955 remplissant, évidemment, les conditions d'admissibilité.

Ce premier succès partiel, mais sans doute important, ne doit cependant pas nous voiler la face. Le chemin sera long et difficile et parsemé d'embûches de toutes sortes. L'enjeu final ne consiste pas, comme le souhaite la direction (avec le soutien direct du syndicat minoritaire), à sortir de la tripartite avec un accord pour le simple plaisir d'avoir un accord. Il s'agit encore moins, comme le voudrait la direction (toujours avec l'aide des mêmes personnes) de faire payer les dégâts sociaux par l'Etat et donc la collectivité. L'enjeu principal, qui mérite toute notre attention et qui réclamera l'engagement concret et pratique de tout un chacun, de tout un pays et finalement de toute une région c'est tout bonnement l'avenir de l'industrie sidérurgique et de tout son périmètre dans les prochaines années.

Si nous laissons faire ArcelorMittal sans nous battre par tous les moyens possibles, si nous n'arrivons pas à créer rapidement les rapports de force nécessaires pour gagner notre combat, alors la prochaine tripartite du 14 décembre 2011 se soldera par un échec pour les milliers de salariés concernés.

L'enjeu consiste à éviter toute fermeture de site, à garantir des investissements concrets dans les nouvelles technologies et dans des créations d'emplois. Gagner ce combat est primordial, pour le réussir nous ne devons pas simplement attendre le soutien du gouvernement. Nous avons l'obligation de nous faire entendre et de convaincre les responsables politiques de la justesse de notre combat et arracher ainsi leur soutien pour mettre ArcelorMittal devant ses responsabilités sociales.

Les syndicats européens, avec l'OGBL en première ligne, vont organiser une journée d'action ce 7 décembre dans tous les pays où le groupe est présent. Il est de votre devoir à toutes et tous de participer à cette première journée d'action européenne. Il s'agit de votre futur et de votre emploi!

Jean-Claude Bernardini
Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

Welchen Herausforderungen muss sich die künftige Stahltripartite stellen?

Was ist an diesem 11. Oktober 2011 geschehen? Für viele Menschen sicherlich nichts wirklich außergewöhnliches. Für die tausenden Beschäftigten unserer Stahlindustrie hingegen war es (oft ohne ihr Wissen) der Beginn einer bedeutenden Phase der Verteidigung ihrer Arbeitsplätze.

Und in der Tat fand an diesem 11. Oktober auf unsere Forderung eine außerordentliche Sitzung der Stahltripartite statt. Diese Tripartite musste in Folge der einseitigen Aufkündigung der Vereinbarungen Lux 2011 durch ArcelorMittal, die im Juni dieses Jahres unterzeichnet worden waren, einberufen werden. Eines der Ziele der Tripartite war es, sich einerseits von der Beibehaltung der sozialen Komponente zu überzeugen, die bei den ersten Umstrukturierungen der Stahlindustrie eingeführt wurde (Vorruhestand und Beschäftigungsgarantie nach dem Modell der CDR), und andererseits Gespräche über die Zukunft von ArcelorMittal in Luxemburg aufzunehmen.

Dank der Entschlossenheit der Vertreter des OGBL und anknüpfend an den Erfolg der verschiedenen Demonstrationen und Protestaktionen, die wir in den Tagen vor der Tripartite organisiert hatten, konnten wir bis zum 31. März 2012 die Verlängerung des Plans Lux 2011 garantieren, mit Fortbestehen der CDR und einer auf den 1. Januar vorgezogenen Anpassung des Vorruhestands für alle Beschäftigten des Geburtsjahrgangs 1955, die selbstverständlich die Voraussetzungen dafür erfüllen müssen.

Dieser erste Teilerfolg, der aber ohne Zweifel bedeutend ist, darf uns allerdings nicht von den Tatsachen ablenken. Der Weg wird lang und mühsam und mit Hindernissen aller Art gepflastert sein. Die letztendliche Herausforderung besteht nicht darin, wie es die Geschäftsleitung gerne hätte (mit direkter Unterstützung der Minderheitsgewerkschaft), aus der Tripartite mit einer Einigung hervorzugehen aus reiner Freude darüber, eine Einigung zu haben. Und es geht noch weniger darum, was der Geschäftsleitung am liebsten wäre (mit Hilfe derselben Personen), für die sozialen Schäden den Staat und damit die Gemeinschaft aufkommen zu lassen. Das wichtigste Thema, das all unsere Aufmerksamkeit verdient und den konkreten und praktischen Einsatz eines jeden Einzelnen, eines ganzen Landes und schließlich einer ganzen Region verlangt, das ist schlicht und einfach die Zukunft der Stahlindustrie und ihres gesamten Umfelds in den nächsten Jahren.

Wenn wir ArcelorMittal gewähren lassen, ohne mit allen nur denkbaren Mitteln zu kämpfen, wenn es uns nicht gelingt, schnell das nötige Kräfteverhältnis zu schaffen, um unseren Kampf zu gewinnen, dann wird die nächste Tripartite am 14. Dezember für die tausenden betroffenen Beschäftigten in einem Misserfolg enden.

Die Herausforderung besteht darin, jegliche Schließung von Standorten zu vermeiden und konkrete Investitionen in neue Technologien und in die Schaffung von Arbeitsplätzen sicherzustellen. Es ist außerordentlich wichtig, diesen Kampf zu gewinnen. Damit das gelingt, dürfen wir nicht einfach auf die Unterstützung der Regierung warten. Wir sind verpflichtet, uns Gehör zu verschaffen und die zuständigen Politiker von der Richtigkeit unseres Kampfes zu überzeugen und auf diese Weise ihre Unterstützung gewinnen, um ArcelorMittal seine soziale Verantwortung klar zu machen.

Die europäischen Gewerkschaften, mit dem OGBL an vorderster Front, werden am 7. Dezember in allen Ländern, in denen die Gruppe vertreten ist, einen Aktionstag organisieren. Es ist Ihrer aller Pflicht, an diesem ersten europaweiten Aktionstag teilzunehmen. Es geht um Ihre Zukunft und um Ihren Arbeitsplatz!

Jean-Claude Bernardini

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL



What are the stakes for the future of tripartite negotiations in the steel industry?

What happened on 11 October 2011? For lots of people, no doubt nothing particularly unusual. For the several thousand employees in our steel industry, however, an important phase began (often without their knowledge) regarding the preservation of their jobs.

In fact, on 11 October, following our request, an extraordinary meeting of the steel industry tripartite committee took place. This tripartite meeting was organised as a result of ArcelorMittal's failure to respect the Lux 2011 agreements signed in June of this year. One of the goals of the tripartite meeting was to ensure that the complete social section put in place during the initial restructuring which affected the steel industry [early retirement and guaranteeing employment through the redeployment cell (CDR) model] was upheld and to open discussions regarding the future of ArcelorMittal in Luxembourg.

Owing to the determination of the OGBL representatives and, as a result of the success of the various demonstrations and protest activities that we organised in the days before this tripartite conference, we were able to ensure the renewal of the Lux 2011 plan until 31 March 2012. This ensured the continuation of the CDR and the early retirement adjustment was brought forward to 1 January for all employees of the 1955 age group who clearly fulfill the eligibility conditions.

This initial success, though limited but without a doubt significant, should not however lead us to delude ourselves. The road will be long and challenging and riddled with all sorts of pitfalls. The ultimate goal is not to conclude the tripartite negotiations with an agreement just for the sake of having an agreement, which is the aim of the management (with the support of the minority union). It is for management (always with the support of the same persons) to make the State, and therefore the community, pay for the social consequences. The overriding concern, which deserves our full attention and requires the full and practical commitment of everyone, the whole country and, lastly, the whole region, is quite simply the future of the steel industry and its associated interests in the coming years.

If we allow ArcelorMittal to carry on as such without fighting using all the means possible, if we are unable to quickly create the power base necessary to succeed in our struggle, then the next round of tripartite negotiations on 14 December 2011 will result in failure for the thousands of employees concerned.

The stakes consist of avoiding the closure of any site, ensuring concrete investment in new technology as well as job creation. It is essential we win this battle - to succeed we must not simply wait on the support of the government. We have an obligation to make ourselves heard and to convince the policymakers of the just nature of our struggle and thereby enlist their support to make ArcelorMittal face up to their social responsibilities.

The European trade unions, with OGBL at the forefront, will organise a day of action on 7 December throughout the whole country where the group is represented. It is your duty to participate in this first day of European protest. It's your future and your job that's at stake!

Jean-Claude Bernardini

Member of the Executive Board of OGBL





Syndicat Sidérurgie et Mines

ArcelorMittal Luxembourg S.A.
M. Poupart Lafarge Arnaud
Chef Division Longs Carbon Europe
66, rue de Luxembourg
L-4221 ESCH SUR ALZETTE

EN RECOMMANDE

Esch-sur-Alzette, le 16 septembre 2011

Concerne : demande de réunion urgente et extraordinaire concernant la situation des sites de Rodange et Schifflange

Monsieur,

Par la présente nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que les salariés des sites ArcelorMittal de Rodange et Schifflange s'inquiètent de plus en plus des rumeurs qui circulent et qui concernent leur avenir direct ainsi que celui des deux sites de production.

Les déclarations faites par Monsieur Mittal lors de la célébration officielle du 100^{ième} anniversaire de la sidérurgie au Grand-Duché, ne vont pas non plus contribuer à apaiser les esprits.

Avant que cette inquiétude ne se transforme définitivement en ras-le-bol généralisé, avec toutes les conséquences imaginables en termes de climat social, nous vous remercions de bien vouloir organiser dans les meilleurs délais une réunion urgente et extraordinaire sur le sujet.

L'OGBL sera représenté à cette réunion par les présidents des délégations des deux sites concernés ainsi que par les signataires de la présente lettre.

En vous remerciant pour votre réponse rapide, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

BERNARDINI Jean-Claude
Membre du bureau exécutif

ZANON Angelo
Président du syndicat

Copie : Mr Reuter Nico
Mme Massin Valérie

60, bd. J.F. Kennedy - B.p. 149 - L-4002 Esch-sur-Alzette - ☎ 54 05 45 275 - 📠 54 16 20
E-Mail : jean-claude.bernardini@ogbl.lu

Le 19 Septembre 2011



OGBL



**Tous à la manifestation à Schifflange
mardi 27 sept 2011**

**La salve a été sévère!!
Nous avons reçu une gifle!!!**

**Nous devons faire entendre notre colère: la
mobilisation de demain est une première étape!**

**Le rapport de force que vous allez créer peut être
déterminant dans les jours à venir!**

Crions haut et fort notre attachement à Rodange.

Mardi 27/09 à 15H00 à Schifflange

Source: Comité de rédaction



OGB-L



Administration Communale de
Schiffflange

Infos

No.:16/11

Résolution relative au projet d'Arcelor/Mittal d'arrêter temporairement les activités au site Esch/Schiffflange

Le **conseil communal** de la commune de Schiffflange, siégeant en séance publique en date du 3 octobre 2011 ;

Considérant que depuis des décennies, l'histoire de Schiffflange se confondait avec celle de la sidérurgie ;

Considérant les nouvelles récentes d'après lesquelles le groupe Arcelor/Mittal annonce la fermeture temporaire ou partielle de certaines de ses usines dont celles d'Esch/Schiffflange ;

Considérant que les craintes liées à la situation décrite ci-dessus se sont confirmées lors d'une réunion entre le collège échevinal et des représentants de la Direction d'Arcelor/Mittal Schiffflange en date du 27 septembre 2011 ;

Considérant notamment les intentions d'arrêter toute activité sur le site d'Esch/ Schiffflange pendant le quatrième trimestre 2011 ;

Considérant par ailleurs que toute prévision au-delà de ce quatrième trimestre serait plus que hasardeuse ;

Considérant que la situation qui concerne quelque 450 personnes , dont 279 sur le site de Schiffflange, est extrêmement grave, alors que l'avenir de toutes ces familles se trouve hypothéqué par les décisions futures du groupe Arcelor/Mittal ;

Considérant que lors de la réunion précitée, les responsables d'Arcelor/Mittal ont lancé un appel à la Commune en vue d'une coopération par l'occupation temporaire de personnel affecté à la cellule de reclassement ;

° **condamne** l'attitude d'Arcelor/Mittal qui n'hésite point à sacrifier la vie professionnelle de quelque 450 personnes sur l'autel du bénéfice pur et simple

° déclare **inacceptable** le non-respect des engagements pris par Arcelor/Mittal lors de la reprise de l'ancienne Arbed, respectivement dans le cadre de la Tripartite « Lux 2011 »

° **exige** du gouvernement luxembourgeois d'agir en vue d'une annulation de la décision néfaste d'Arcelor/Mittal à l'occasion de la Tripartite qui est fixée au 11.10.2011 et de prendre également sa responsabilité en ce qui concerne l'occupation de personnel qui se trouve touché par les décisions d'Arcelor/Mittal, sachant que la responsabilité primaire pour l'avenir du personnel appartiendra toujours au groupe Arcelor/Mittal

° **se déclare prêt** à prendre ses responsabilités envers les salariés schiffflangeois frappés par les mesures de restructuration et qui se retrouvent en cellule de reclassement

° **confirme** sa solidarité et son soutien envers le personnel concerné

° **continue à lutter** ensemble avec le personnel et ses représentants contre la politique destructive et antisociale d'Arcelor/Mittal , dans l'intérêt de la sauvegarde du personnel en péril et de ses familles de tous les secteurs apparentés.





Représentants OGB-L du site ARCELOR MITTAL DIFFERDANGE.

Nous tenons à vous remercier pour votre participation massive à la manifestation du samedi 8 octobre 2011 place de l'hôtel de ville à Schifflange suite aux annonces récentes d'arrêt temporaire des sites Luxembourgeois.

- à **Schifflange** : arrêt de l'aciérie, du train STFS et pas de transparence sur l'avenir du TLM
- à **Rodange** : marche réduite des trains A et C

Plus de 200 collègues du site de Differdange ont répondu présent afin d'être solidaire et montrer notre mécontentement sur la politique du groupe ArcelorMittal au Luxembourg.

Ce succès vous revient, la lutte n'est pas finie, restons solidaire.

Nous vous invitons à vous rendre massivement au rassemblement, lors de la tripartite sidérurgique, devant le Ministère de l'Economie 19-21, Boulevard Royal L-2449 Luxembourg le mardi 11 octobre 2011 à partir de 12 :00 heures.

Le 10/10/2011

Merci.



Tripartite sidérurgique du 11 octobre 2011:

Les partenaires de la tripartite sidérurgique, à savoir le gouvernement Luxembourgeois, la direction d'ArcelorMittal ainsi que les représentants des syndicats contractants OGBL et LCGB-SESM, se sont réunis en date du mardi 11 octobre 2011.

Lors de cette entrevue, la direction d'ArcelorMittal a présenté sa vision et son projet de fermeture temporaire des installations des sites de Rodange et Schifflange.

Les syndicats contractants ont réitéré leur opposition formelle à la fermeture temporaire des deux sites.

Il a été retenu à l'issue de cette réunion:

- La reconduction du plan Lux 2011 au-delà du 31 décembre 2011 jusqu'au 31 mars 2012, impliquant la continuation de la CDR ainsi que la préretraite pour l'année de naissance 1955. Le personnel CFL Cargo sous contrat ArcelorMittal bénéficiera des mêmes conditions .

- La mise en place de deux groupes de travail , l'un pour la gestion à court terme des sureffectifs, et le deuxième qui marque la volonté d'élaborer avant fin mars 2012 un plan industriel Lux 20XX. La mise en place des deux groupes de travail est prévue le 14 octobre 2011.

- La prochaine réunion tripartite a été fixée au 14 décembre 2011.

Nous insistons sur le fait que les arguments évoqués par la direction n'ont pas rassuré les représentants syndicaux quant à l'avenir des sites de Schifflange et de Rodange, ainsi que celui du TLM.



Avancement date départ préretraite année 1955

Décision prise lors de la tripartite du 11 octobre 2011:

La préretraite **ajustement** pour 2012 s'appliquera à tous les salariés de la classe d'âge **1955** qui remplissent les conditions, et le départ en préretraite est avancé au **1er janvier 2012** pour tous indépendamment de leur mois de naissance.

Le 12 octobre 2011



OGB-L



Non aux pertes d'emplois chez ArcelorMittal Construisons ensemble l'industrie siderurgique de demain !

Le 24 octobre 2011, plus de 60 représentants syndicaux et membres de Comités d'entreprises européens venus de différents sites de production d'ArcelorMittal en Europe se sont réunis à Bruxelles sous l'auspice de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) pour exprimer leurs inquiétudes quant à la situation chez ArcelorMittal et développer une stratégie commune.

Les participants rejettent clairement la stratégie actuelle d'ArcelorMittal qui consiste principalement à stopper les investissements dans une industrie traditionnelle européenne pour financer des acquisitions dans des mines et des usines hors Europe. Ils s'opposent à une stratégie aux conséquences lourdes sur l'emploi au sein du groupe ainsi que sur ses fournisseurs et qui met en danger la cohésion sociale et économique de plusieurs régions en Europe. Ils dénoncent les décisions unilatérales – aux niveaux national et européen – prises sans respecter les droits de base à l'information et à la consultation.

Les conditions nécessaires à la pérennité à long terme du principal sidérurgiste européen ne seront pas créées en arrêtant temporairement des usines (9 usines sont actuellement à l'arrêt en Europe) ni en annonçant des fermetures permanentes de sites (Liège) ou en restructurant des usines (AMDS et emballage, etc.). Au contraire, cette stratégie conduira inévitablement à des pertes de parts de marchés. Pour les organisations affiliées à la FEM, l'avenir de l'entreprise passe par l'innovation et la R&D pour développer l'acier de demain et les technologies efficaces en énergie (notamment les technologies propres d'enfouissement de CO²). De plus, ils appellent la direction d'ArcelorMittal à engager un dialogue avec les syndicats et les représentants des travailleurs au niveau approprié sur une possible répartition de la production qui garantira un développement équitable pour tous et un partage équitable du fardeau.

1

Source: FEM 25/10/2011
Information à la presse



OGB-L



Les syndicats réaffirment leur volonté d'apporter à la direction centrale une réponse européenne coordonnée et unifiée et conviennent de :

- contacter des représentants nationaux et européens pour engager un débat sur le moyen d'assurer la viabilité de l'industrie sidérurgique en Europe.
- développer une stratégie de communication vis-à-vis des salariés, des fournisseurs ainsi que des autorités et acteurs aux niveaux local et régional.
- organiser prochainement une journée d'action européenne pour protester contre la stratégie d'ArcelorMittal et sensibiliser aux alternatives syndicales visant à assurer la pérennité à long terme des sites européens.
- mettre en place un groupe de travail pour développer les alternatives syndicales à la stratégie actuellement poursuivie par la direction d'ArcelorMittal

Les organisations affiliées à la FEM s'engagent fermement à joindre leurs forces pour défendre et développer l'industrie sidérurgique européenne.

La FEM est un organe représentatif défendant les intérêts des travailleurs de l'industrie métallurgique en Europe. La FEM dispose d'un mandat de coordination et de représentation externes des syndicats de la métallurgie ainsi que d'un mandat lui permettant d'engager des négociations au niveau européen.

Pour plus d'informations, merci de vous adresser à :

Ulrich Eckelmann, Secrétaire général de la FEM
Bart Samyn, Secrétaire général adjoint de la FEM, tél. + 32 2 227 1019
Isabelle Barthès, Senior Policy Adviser, tél. + 32 2 227 1012



Centenaire de la sidérurgie luxembourgeoise

Le 15 octobre 2011, le Grand-Duché du Luxembourg fêtait en grande pompe les 100 ans de la sidérurgie luxembourgeoise sur le parvis des anciens hauts fourneaux d'Esch.

Un hommage vibrant rendu à ces milliers d'hommes et femmes qui, les uns dans la joie, les autres dans la douleur et la souffrance, ont bâti ce qu'est maintenant ArcelorMittal Luxembourg.

Si cet hommage exceptionnel rendu par la Nation fut une réjouissance pour certains, un goût amer hante maintenant les souvenirs des autres: trop cruelle est aujourd'hui la réalité, trop hypocrites ont été les beaux discours et les sourires de façade.

En effet, comment ne pas oublier que pendant ces festivités se préparait dans le dos de tous les salariés la décision de fermeture temporaire des sites de Schiffflange et Rodange.

Cette annonce fut perçue comme un coup de poignard en guise de «The end».

100 Jahre Stahlindustrie in Luxemburg

Am 15. Oktober feierte das Großherzogtum Luxemburg mit großem Pomp vor den ehemaligen Hochöfen in Esch das 100-jährige Bestehen der Stahlindustrie in Luxemburg.

Eine mitreißende Würdigung der Tausenden Männer und Frauen, die – die Einen im Glück, die Anderen in Schmerz und Leid – das aufgebaut haben, was heute ArcelorMittal Luxembourg ist.

Wenn diese besondere Anerkennung durch die Nation den Einen eine Freude war, so durchzieht ein bitterer Beigeschmack die Erinnerungen der Anderen: zu grausam ist heute die Wirklichkeit, zu heuchlerisch waren die schönen Reden und aufgesetzten Lächeln.

Denn wie könnte man vergessen, dass sich während dieser Feierlichkeiten hinter dem Rücken der Angestellten die Entscheidung abzeichnete, die Standorte Rodange und Schiffflange vorübergehend zu schließen.

Diese Ankündigung wurde wie ein Dolchstoß empfunden, wie das Ende.

Centenary of the Luxembourg steel industry

On 15 October 2011, the Grand Duchy celebrated with much fanfare the centenary of the Luxembourg steel industry on the forecourt of the old blast furnaces in Esch.

A vibrant homage to the thousands of men and women who, some in happiness and the others in pain and suffering, built what is now ArcelorMittal Luxembourg.

If this exceptional homage offered by the nation was a joy for some, a bitter taste is now left in the mouth of others: currently, the reality is too cruel, the beautiful speeches and fake smiles proved too hypocritical.

Lest we forget that during these festivities and behind the backs of all the employees, the decision to temporarily close the sites in Schiffflange and Rodange was being made.

This decision was perceived as a knife in the back, as "The End".



Interview avec Danièle Nieves

L'OGBL: des hommes mais aussi des femmes!

StollInfo : Quelles sont tes missions?

Danièle Nieves : Depuis mon arrivée à l'OGBL en 1987, je suis secrétaire pour femmes; je dirige le département des femmes de notre syndicat, qui a été fondé en 1981, deux ans après la création de la confédération syndicale. Il est donc logique que je sois responsable de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Bureau exécutif de l'OGBL, que j'ai intégré en 2002.

En 1989, je suis devenue secrétaire de négociation et j'ai ainsi pu découvrir certains domaines du monde du travail tels que le secteur des imprimeries et médias, le commerce et le secteur social. Depuis maintenant 12 ans, je suis secrétaire générale du Syndicat Éducation et Sciences (SEW) et, en collaboration avec ma collègue et la direction syndicale du SEW, j'encadre nos membres dans le domaine scolaire. Je me concentre particulièrement sur le suivi des délégués du personnel et des négociations de conventions collectives pour les salariés des écoles privées, de l'université et du secteur de la recherche. Au sein du bureau exécutif, je me charge des dossiers relatifs à la politique de la formation et de l'enseignement. Enfin, je suis également responsable de nos publications et de l'organisation de manifestations syndicales.

SI : Quelles sont tes missions préférées et pourquoi?

DN : À vrai dire, j'aime toutes mes missions. Je ne me lasse jamais car je traite des domaines extrêmement variés. La frustration que l'on peut ressentir dans un domaine, par exemple lorsque l'on sait que le Luxembourg doit encore réaliser d'énormes progrès en matière d'égalité, est compensée par le travail réalisé en collaboration avec plein de collègues (hommes ou femmes) formidables. Je préfère toutefois me rendre dans les entreprises, sur le terrain. Voir que les délégués du personnel mais aussi les membres s'investissent avec tant d'enthousiasme pour nos objectifs communs et luttent pour de meilleures conditions de travail et de rémunération, me motive et me permet de me surpasser même si j'affronte parfois des situations difficiles.

SI : De quelles compétences faut-il disposer pour exercer tes fonctions?

DN : Comme j'étais très jeune lorsque j'ai commencé – j'ai fait partie de la jeunesse syndicale (OGJ) – je peux affirmer que j'ai eu la chance de pouvoir faire de ma passion mon métier.

Je pense que trois compétences sont nécessaires dans notre travail: la motivation, la persévérance et la volonté d'assumer des responsabilités. Une part raisonnable d'assurance et de connaissance de soi constituent un avantage.

SI : Comment envisages-tu l'avenir du syndicat et la place des femmes au sein de celui-ci?

DN : À une époque où notre ordre social est de plus en plus troublé par la mondialisation, la question de l'avenir du syndicat ne se pose tout simplement pas. Sans le syndicat, nous retomberions définitivement dans le plus sombre Moyen Âge. Les problèmes que nous traitons avec nos membres sont graves. L'OGBL s'investit quotidiennement à tous les niveaux pour que concurrence internationale ne rime pas uniquement avec démantèlement social mais aussi avec croissance, emploi, enseignement et innovation.

L'OGBL: des hommes mais aussi des femmes! Le monde des syndicats ne peut plus se passer des femmes.

Un tiers des salariés et de nos membres sont des femmes, tout comme un tiers des membres du Bureau exécutif. Le programme de promotion des femmes que nous avons mis en place dès 1993 porte peu à peu ses fruits. En 2009, les statuts de l'OGBL ont fait l'objet de modifications. Depuis lors, la suppression des discriminations envers les femmes et l'obtention la plus rapide possible de l'égalité de traitement des femmes dans le monde du travail et dans la société qui en découle font partie des principaux objectifs poursuivis par notre syndicat.

La lutte contre les différences de salaire entre femmes et hommes, l'optimisation de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la promotion des femmes dans les entreprises et les syndicats resteront certainement pour l'action syndicale des prochaines années des chantiers inachevés. Et nous, les femmes, devons continuellement remettre ces questions sur la table. Si nous souhaitons que soient négociées davantage de conventions collectives défendant nos intérêts, il est impératif que plus de femmes soient assistées pour prendre part à ce débat.



Interview mit Danièle Nieles

Der OGBL, das sind Männer und Frauen!

StollInfo: Welche Aufgaben fallen Dir zu?

Danièle Nieles: Seit meiner Anstellung beim OGBL 1987, bin ich Frauensekretärin, betreue also die Frauenabteilung unserer Gewerkschaft, die 1981, zwei Jahre nach der Gründung des Gewerkschaftsbundes, ins Leben gerufen wurde. Dementsprechend ist es auch logisch, dass ich im geschäftsführenden Vorstand des OGBL, dem ich seit 2002 anhöre, zuständig für den Politikbereich Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bin.

1989 wurde ich Verhandlungssekretärin und habe in dem Kontext einige Bereiche der Arbeitswelt kennengelernt; den Druck- und Medienbereich, den Handel sowie den Sozialsektor. Seit nunmehr 12 Jahren bin ich Generalsekretärin des Syndikats Erziehung und Wissenschaft und kümmere mich, zusammen mit meiner Kollegin und der Syndikatsleitung des SEW um unsere Mitglieder im schulischen Bereich, wobei mein Schwerpunkt auf der Betreuung der Personaldelegationen und den Kollektivvertragsverhandlungen für die Beschäftigten der Privatschulen, der Universität und dem Forschungsbereich liegt. Innerhalb des geschäftsführenden Vorstands obliegt es mir mich um die schul- und bildungspolitischen Dossiers zu kümmern. Und schlussendlich bin ich zuständig für unsere Publikationen und die Organisation gewerkschaftlicher Veranstaltungen.

SI: Welche Aufgabe bevorzugst Du und weshalb?

DN: Ich mag eigentlich alle meine Aufgaben. Da mein Aufgabenbereich weitläufig ist, wird es nie langweilig. Frust in einem Bereich, bspw. dass Luxemburg in vielen Gleichstellungsbelangen immer noch ein Entwicklungsland ist, wird durch die Arbeit mit vielen tollen Menschen, Frauen und Männern, kompensiert. Am allerliebsten bin ich aber in den Betrieben, auf dem Terrain. Zu sehen wie sich Personalvertreterinnen, Personalvertreter und auch Mitglieder mit Begeisterung für unsere gemeinsamen Ziele einsetzen und für bessere Arbeits- und Lohnbedingen kämpfen, verleiht Flügel und gibt mir immer wieder den Antrieb weiter zu machen, auch wenn es manchmal schwierig erscheint.

SI: Welche Eigenschaften braucht man um Deinen Posten inne zu haben?

DN: Da ich sehr jung angefangen habe – ich komme aus der Gewerkschaftsjugend, OGI – kann ich behaupten, dass ich Glück hatte und mein Hobby zum Beruf machen konnte.

Ich denke, dass man allgemein für unsere Arbeit drei Sachen braucht: Leidenschaft, Ausdauer und den Willen Verantwortung zu übernehmen. Eine anständige Portion Selbstbewusstsein und Selbsterkenntnis schaden auch nicht.



SI: Wie siehst Du die Zukunft der Gewerkschaft und den Platz der Frauen in der Gewerkschaft?

DN: In einer Zeit, in der unsere Gesellschaftsordnung durch die Globalisierung immer mehr durcheinander gerät, stellt sich die Frage nach der Zukunft der Gewerkschaft eigentlich nicht. Ohne die Gewerkschaft würden wir definitiv ins dunkelste Mittelalter zurückfallen. Die Probleme, die uns und unsere Mitglieder beschäftigen, sind groß. Der OGBL setzt sich tagtäglich und auf allen Ebenen dafür ein, dass der internationale Wettbewerb nicht allein mit Sozialabbau gleichzustellen ist, sondern auch mit Wachstum, Beschäftigung, Bildung und Innovation.

Der OGBL, das sind Männer und Frauen! Die Frauen sind nicht mehr aus der Gewerkschaftswelt wegzudenken.

Ein Drittel der Arbeitnehmerschaft und unserer Mitglieder sind weiblich, ein Drittel des geschäftsführenden Vorstands auch. Unser Frauenförderprogramm, das wir bereits 1993 beschlossen haben, trägt nach und nach seine Früchte. 2009 wurden die Statuten des OGBL abgeändert und seither zählen die Beseitigung der Benachteiligungen der Frauen und damit die schnellste mögliche Verwirklichung der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft zu den hauptsächlichen Zielen unserer Gewerkschaft.

Der Kampf gegen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Frauenförderung in den Betrieben und in der Gewerkschaft bleiben sicher auch in den kommenden Jahren Baustellen für die gewerkschaftliche Arbeit. Und es sind wir Frauen, die diese Baustellen immer wieder thematisieren müssen. Daher gilt es noch mehr Frauen für diese Diskussion fit zu machen, damit es zukünftig mehr Kollektivverträge gibt, die unsere Belange im Kern behandeln.

Interview with Danièle Nieles

OGBL includes men and women!



StollInfo: What are your responsibilities?

Danièle Nieles: I've been women's secretary since I started at the OGBL in 1987, so I'm in charge of the women's department established in 1981, two years after the trade union association was founded. As a result, it's only logical that I'm also responsible for gender equality policy on OGBL's Executive Board, which I've been a member of since 2002.

In 1989, I became negotiations secretary and I've got to know several sectors of the world of work as a result, e.g. the printing and media sector, trade and the social sector. For 12 years now I've been general secretary of the Education and Science Union and, with the help of my colleague and the Union leaders, I take care of our members in the education sector. I focus on supporting staff delegations and collective bargaining negotiations for employees of private schools, the university and in the research field. Furthermore, as part of my duties on the Executive Board, I'm responsible for dealing with school and education policy dossiers. Finally, I'm in charge of our publications and of organising trade union events.

SI: Which tasks do you prefer and why?

DN: Actually, I like all my tasks. I have a broad range of duties, so it's never boring. Any frustration caused by one aspect, for example the fact that Luxembourg is still a developing country in many equality issues, is compensated by working with many great people, men and women alike. What I prefer most of all, however, is visiting companies and being on site. Seeing how staff representatives and members enthusiastically strive to achieve our

common goals and fight to improve working and wage conditions gives me the drive and incentive to press on, even when it sometimes seems hard.

SI: What skills are necessary for your positions?

DN: I started out at a very young age – I was part of the trade union youth (OGJ) – and was lucky enough to be able to make my hobby my job.

I think you generally need three things for our work: motivation, perseverance and the desire to take on responsibility. A healthy dose of self-confidence and self-awareness certainly constitutes an advantage.

SI: How do you see the union's future and the place of women in the union?

DN: At a time when our social order is becoming increasingly confused by globalisation, there are no question marks as to the future of the union. Without it, we would definitely revert back to the darkest Middle Ages. The problems dealt with by us and our members are large. OGBL strives on a daily basis and on all levels to ensure that international competition does not equate merely with social regression, but also with growth, employment, education and innovation.

OGBL includes men and women! Women should no longer be left out of the world of trade unions.

One-third of the workforce and of our members is female, and our Executive Board also comprises the same proportion of women. Our programme to promote women, which we adopted in 1993, is gradually bearing fruit. In 2009, the OGBL statutes were amended and since then, eliminating discrimination against women and, as a result, achieving as fast as possible equality for women at the workplace have become main objectives of our union.

The fight against wage differences between men and women, optimising the ways and means of reconciling professional and family life and promoting women in companies and in the union will also remain areas to be built upon as part of our union activities in the coming years. And it's up to us, as women, to put these items on the agenda time and again. Therefore, it's important to make more women take part in the debate, so that there are more collective agreements in future which defend our interests.



Communiqué de Presse

ArcelorMittal

L'OGBL dénonce un démantèlement en catimini de la tréfilerie de Bettembourg

Le Syndicat Transformation sur métaux et Garages (TMG) de l'OGBL a appris ce matin un peu par hasard que plus de 40 machines utilisées pour la production du produit phare de la tréfilerie de Bettembourg, le « saw wire », sont en train d'être démontées et transportées en Hongrie.

En 2009, la direction avait annoncé que l'usine de Bettembourg se spécialiserait dorénavant dans la fabrication du « saw wire », un fil destiné au marché solaire et électronique. Avec ce pas, ArcelorMittal Bettembourg devait renforcer son image d'usine innovatrice dans le domaine de la transformation des métaux ferrés.

Or, seulement deux ans plus tard presque la moitié des machines « saw wire » sont démontées pour être utilisées dans une usine hongroise sans que la délégation du personnel n'ait été informée. Parallèlement, un tiers du personnel, plus de 50 salariés, sont envoyés dans la cellule de reclassement, officiellement pour des « raisons conjoncturelles ».

L'OGBL dénonce avec la plus grande fermeté cette façon de détruire graduellement la sidérurgie luxembourgeoise et son périmètre de la transformation des métaux.

Où Monsieur Mittal va-t-il s'arrêter, se demande l'OGBL, et qui aura le courage dans le monde politique luxembourgeois et européen de s'opposer à lui, de s'opposer au fait que l'avidité du gain personnel d'un homme est en train de détruire l'industrie lourde luxembourgeoise et européenne? Quand nos politiciens commenceront-ils à prendre cette stratégie apparente de Monsieur Mittal au sérieux et insisteront pour que des investissements soient réalisés afin de garantir la pérennité de nos sites?

L'OGBL lance un appel à tous les salariés de toutes les usines ArcelorMittal au Luxembourg de participer massivement aux actions syndicales que la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) organisera le 7 décembre prochain.

**Communiqué par le Syndicat Transformation sur métaux et Garages
le 27 octobre 2011**

1

Source: OGBL Communication



OGBL



ArcelorMittal

Impact des restructurations sur le périmètre de la sidérurgie

Les restructurations voire fermetures annoncées par la direction générale d'ArcelorMittal dans le secteur de la sidérurgie auront des répercussions directes sur le secteur de la transformation des métaux ferreux et concerneront les autres usines d'ArcelorMittal au Luxembourg. En ligne de mire sont les tréfileries de Bettembourg et de Bissen ainsi que Circuit Foil, Aperam et ArcelorMittal Dudelange SA (Ewald Giebel-Galvalange).

D'après les analyses du Syndicat Transformation sur métaux et Garages de l'OGBL (TMG), plus de mille personnes seraient concernées. A titre d'exemple, la tréfilerie de Bissen perdra 90 000 tonnes de matière première provenant du train à fil de Schiffange que la tréfilerie devra acheter ailleurs à un coût plus élevé. Dès que l'arrêt de Schiffange fut annoncé, l'usine de Bissen a résilié les contrats avec les sociétés intérimaires et il est probable que la société fasse une demande d'octroi de chômage partiel. Une telle demande a déjà été faite par Circuit Foil et Aperam tandis que Bettembourg souhaite placer des salariés dans la cellule de reclassement (CDR).

A Dudelange, la direction a déjà réduit la production de 50% sur deux lignes suite à l'arrêt du haut fourneau de Florange. Une réunion est prévue le 13 octobre pour décider éventuellement d'une réduction supplémentaire de la production.

L'OGBL demande un traitement égal de tous les salariés de la sidérurgie et de son périmètre

Le Syndicat TMG de l'OGBL demande avec insistance que les salariés des usines appartenant au dit «périmètre» de la sidérurgie soient traités de la même manière que les salariés de la sidérurgie proprement dite. En cas de ralentissement ou d'arrêt provisoire de la production, les salariés concernés devront continuer à toucher 100% de leur salaire. L'OGBL demande au gouvernement que dans les usines appartenant au périmètre de la sidérurgie un modèle alternatif au chômage suivant le modèle utilisé dans la sidérurgie soit mis en place dans les plus brefs délais.

**Communiqué par le Syndicat Transformation sur métaux et Garages de l'OGBL
le 11 octobre 2011**



Le temps nous donne raison

L'OGBL, par l'intermédiaire de vos représentants, n'a eu de cesse à répéter aux différents responsables depuis des mois voir des années d'investir dans le transfert des compétences afin d'avoir un outil de travail performant et fiable.

Ce «know how» est un élément incontournable pour avoir une très bonne réactivité tout aussi bien face à des situations normales qu'à des événements imprévus.

Les représentants OGBL ont toujours œuvré pour une véritable politique de formation et une passation des savoirs des plus anciens vers les plus jeunes et ceci, tout au long d'une carrière.

L'OGBL a proposé à plusieurs reprises que la personne à former devait être comptabilisée en plus dans l'effectif d'une équipe. Vos représentants ont régulièrement demandé une période transitoire de 6 mois minimum avant le départ d'un collègue à la retraite pour créer des binômes pour une bonne passation des connaissances de l'un vers l'autre.

Malheureusement, et comme d'habitude, les responsables ne voient dans nos propositions que des idées farfelues qui coutent de l'argent.

Mais que dire alors des pannes qui faute de compétences en interne découlent de cette attitude. Que dire face au rappel d'anciens voir de sous traitants lors d'événements imprévus ou encore de la réponse de la direction suite aux fermetures de Rodange et Schiffflange.

Pour la classe 1955, on établira une liste des personnes indispensables pour faire fonctionner nos usines.

Die Zeit gibt uns Recht

Der OGBL hat über Ihre Vertreter seit Monaten, ja sogar seit Jahren unablässig den verschiedenen Verantwortlichen nahegelegt, in die Weitergabe von Kenntnissen zu investieren, um über ein leistungsstarkes und zuverlässiges Arbeitsinstrument zu verfügen.

Dieses „Know-how“ ist unumgänglich, um erfolgreich auf normale Situationen sowie auch auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren zu können.

Die Vertreter des OGBL setzen sich seit jeher für eine solide Ausbildungspolitik und eine Weitergabe des Wissens der Älteren an die Jüngeren ein, und das während des gesamten Berufslebens.

Der OGBL hat mehrmals betont, dass die auszubildende Person im Team eine wichtigere Rolle spielen sollte. Ihre Vertreter haben regelmäßig eine Übergangszeit von mindestens 6 Monaten gefordert, bevor ein Kollege in den Ruhestand geht, um gemeinsam eine erfolgreiche Weitergabe des Wissens des Einen an den Anderen zu ermöglichen.

Leider halten die Verantwortlichen unsere Vorschläge wie üblich für nichts weiter als verrückte Ideen, die Geld kosten.

Aber wie sieht es mit den Pannen aus, die aufgrund interner Kompetenzmängel aus dieser Haltung resultieren? Was soll man zum Rückgriff auf ehemalige Mitarbeiter, ja sogar auf Subunternehmen sagen, wenn ein unvorhergesehenes Ereignis eintritt, oder zur Reaktion der Direktion auf die Schließungen von Rodange und Schiffflange?

Für den Jahrgang 1955 werden wir eine Liste der Personen aufstellen, die für das Funktionieren unserer Werke unverzichtbar sind.

Reason stands the test of time

For several months, even years, OGBL, through your representatives, has continuously reiterated to different managers the need to invest in the transfer of skills in order to have an efficient and reliable working environment.

This know-how is an indispensable element to ensure high levels of responsiveness in normal situations as well as for unexpected events.

The OGBL representatives have always worked towards establishing a proper training policy and handing down knowledge from the oldest to the youngest throughout a career.

On several occasions, OGBL proposed that the person to be trained should also be counted as an effective member of a team. Your representatives have regularly requested a transition period of at least 6 months before a colleague retires to create working partnerships in order to transfer knowledge from one employee to another.

Sadly, and as always, those responsible merely see our proposals as foolish ideas that just cost money.

What can be said about the breakdowns resulting from the lack of internal experience as a consequence of this attitude? What can be said about re-employing former members of staff or subcontractors when faced with unforeseen events or even the response from management following the closure of the Rodange and Schiffflange sites?

For those born in 1955, we will set up a list of people that are key to operations in our factories.



Le rôle des délégations du personnel

Qu'entend-on par délégation principale et délégation divisionnaire appelées également grande et petite délégation?

Suite aux élections sociales de 2008, l'OGBL a remporté un certain nombre de mandats de représentant du personnel pour une durée de 5 ans.

En fonction du nombre de salariés sur le site, les mandats sont attribués aux représentants du personnel pour composer la délégation principale, avec son bureau, ses délégués effectifs et suppléants. Ses missions sont multiples et variées. En voici quelques exemples:

- sauvegarde les intérêts des salariés;
- rendre des avis et formuler des propositions sur toutes les questions concernant l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et la situation sociale du personnel;
- la délégation présente à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective;
- la délégation doit prévenir et apaiser les différends pouvant surgir entre l'employeur et le personnel;
- la délégation peut saisir l'Inspection du Travail;
- la délégation a aussi en charge le centre des apprentis;
- un point non négligeable: les délégués jouent de plus en plus le rôle de confident dans les situations délicates générées par le positionnement de la société face à la crise.

Les membres de la délégation principale se réunissent en principe une fois tous mois à huis clos afin de débattre sur toutes les questions socio- économiques dans l'entreprise.

Si le site se compose de plusieurs divisions, il est institué sur demande de la délégation principale et pour chaque division, une délégation divisionnaire.

La mission de la délégation divisionnaire est la même que celle de la délégation principale mais au niveau sectoriel. Ses membres se réunissent quatre fois par an avec la délégation principale.

Die Rolle der Personalvertretungen

Was versteht man unter Hauptvertretung und Divisionsvertretung, auch große und kleine Vertretung genannt?

Bei den Sozialwahlen 2008 hatte der OGBL eine bestimmte Anzahl von Mandaten für Personalvertreter für die Dauer von 5 Jahren gewonnen.

Entsprechend der Anzahl der Arbeitnehmer am Standort werden die Mandate an die Personalvertreter vergeben, um die Hauptvertretung zu bilden, einschließlich Büro und der ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder. Deren Aufgaben sind vielfältig und verschiedenartig. Hier einige Beispiele:

- Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer;
- Abgabe von Stellungnahmen und Ausarbeitung von Vorschlägen zu allen Fragen, die die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die soziale Lage der Belegschaft betreffen;

- die Personalvertretung legt dem Arbeitgeber alle Einzel- oder Sammelbeschwerden vor;
- die Personalvertretung muss Streitigkeiten vorbeugen und beilegen, die zwischen Arbeitgeber und Belegschaft entstehen;
- die Personalvertretung kann die Gewerbeaufsicht einschalten;
- die Personalvertretung ist auch für das Ausbildungszentrum zuständig;
- ein wichtiger Punkt: Die Personalvertreter werden in heiklen Situationen, die sich aus der Entwicklung des Unternehmens angesichts der Krise ergeben, immer mehr zu Vertrauenspersonen.

Die Mitglieder der Hauptvertretung treten grundsätzlich einmal im Monat hinter verschlossenen Türen zusammen, um über alle sozio-ökonomischen Fragen im Unternehmen zu beraten.

Umfasst der Standort mehrere Divisionen, wird auf Antrag der Hauptvertretung für jeder Division eine Divisionsvertretung eingesetzt.

Die Divisionsvertretung hat dieselben Aufgaben wie die Hauptvertretung, jedoch auf Sektorebene. Ihre Mitglieder treten viermal pro Jahr mit der Hauptvertretung zusammen.

Role of the staff delegations

What do we mean by main delegation and divisional delegation, also called large and small delegation?

Following the social elections in 2008, OGBL won a certain number of mandates for staff representatives for a five-year period.

According to the number of employees on the site, the mandates are attributed to the staff representatives to make up the main delegation, with its office and its acting and substitute members. Their assignments are multiple and varied. Here are some examples:

- safeguard the interests of workers;
- give their opinion and make proposals on all questions related to the improvement of working and employment conditions and the social situation of personnel;
- the delegation raises any individual or collective grievance with management;
- the delegation must address and settle any disputes that may arise between the employer and the personnel;
- the delegation may call upon the Labour Inspectorate („Inspection du travail“);
- the delegation is also responsible for the apprentice training centre;
- an important point: the delegates play an ever-increasing role of confidant in delicate situations brought about by the company's approach to the crisis.

The members of the main delegation meet in principle once a month behind closed doors to discuss all socio-economic issues in the company.

If the site is made up of various divisions, a divisional delegation is set up for each division on request of the main delegation.

The purpose of the divisional delegation is the same as for the main delegation but at sectoral level. Its members meet four times a year with the main delegation.

Tout travailleur frontalier communautaire a droit au congé parental tout comme les travailleurs résidents

La durée du congé parental est de 6 mois à temps plein et de 12 mois à mi-temps, il est dû à chaque parent travaillant au Luxembourg.

Pour obtenir un congé parental, il faut être occupé durant toute l'année précédant le début du congé parental sur le territoire luxembourgeois.

En cas d'accouchement ou d'adoption multiple, vous pouvez bénéficier de 6 mois de congé parental pour CHAQUE enfant.

Le 1^{er} congé parental doit être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil.

L'autre parent, quant à lui, peut prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 5 ans.

Le congé parental non pris n'est pas transférable à l'autre parent.

L'employeur est tenu de maintenir le poste de travail du parent en congé parental ou un poste similaire correspondant à ses qualifications. La rémunération devra rester équivalente.

Un travailleur à temps partiel a également droit au congé parental sous certaines conditions.

Pour de plus amples informations, consultez les permanences de l'OGBL.

Grenzgänger aus EU-Ländern haben denselben Anspruch auf Elternurlaub wie ansässige Arbeitnehmer

Die Elternurlaub erstreckt sich über 6 Monate (Vollzeit) bzw. 12 Monate (Teilzeit halbtags) und steht jedem Elternteil zu, der in Luxemburg arbeitet.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternurlaub, wenn sie vor Beginn des Elternurlaubs ein ganzes Jahr lang in Luxemburg beschäftigt waren.

Bei Entbindung oder Adoption mehrerer Kinder haben Sie für JEDES Kind Anspruch auf 6 Monate Elternurlaub.

Der 1. Elternurlaub muss unbedingt nach dem Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub genommen werden.

Der andere Elternteil kann seinerseits den Elternurlaub in Anspruch nehmen, bis das Kind das Alter von 5 Jahren erreicht hat.

Nicht genommener Elternurlaub ist nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz des in Elternurlaub befindlichen Elternteils erhalten oder einen ähnlichen Arbeitsplatz schaffen, der den Qualifikationen entspricht. Die Vergütung muss gleich bleiben.

Teilzeitbeschäftigte haben unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls Anspruch auf Elternurlaub.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die OGBL-Sprechstunden.

Just like resident workers, any cross-border EU worker has the right to parental leave

The duration of the parental leave is 6 months full time or 12 months part time, each parent working in Luxembourg is eligible.

To obtain parental leave, the parent must have worked in Luxembourg continuously during the whole year preceding the parental leave.

In the case of multiple births or adoption, the parent may take 6 months parental leave for EACH child.

The first parental leave must be taken immediately after the maternity leave or adoption leave.

As for the other parent, he/she may take parental leave up until the child reaches the age of five.

Parental leave that is not taken may not be transferred to the other parent.

The employer must keep the job of the parent on parental leave open or provide a similar position corresponding to his/her qualifications. Pay must remain the same.

A part-time worker also has the right to parental leave under certain conditions.

For further information, please contact the OGBL offices.



L'absentéisme

Dans le contexte de l'introduction du statut unique en 2009, le gouvernement et notre société ont affiché leur volonté de faire de la maîtrise de l'absentéisme une priorité et ont invité les partenaires sociaux à réfléchir quant aux moyens à mettre en œuvre pour réduire ce phénomène.

Sur base d'un fait bien concret qui est la fréquentation grandissante des bureaux de nos délégations par un personnel en perte de repères, un constat s'impose tout naturellement:

Le manque de reconnaissance, d'écoute, parfois même la sensation d'être méprisé génèrent un malaise grandissant pour notre personnel.

Phénomène nouveau, les jeunes cadres sont concernés.

Aujourd'hui chaque travailleur est seul face à des objectifs pas toujours réalistes, et souvent purement financiers. Ces hommes et ces femmes sont en constante concurrence avec leurs collègues de l'entreprise et doivent en permanence faire leurs preuves.

Cette organisation qui ignore la qualité du travail et réduit les salariés à des objets à valeur exclusivement économique, s'oppose point par point à tout ce qui permet à chaque personne de préserver sa santé au travail.

Les solutions pour un recul de l'absentéisme s'imposent d'elles-mêmes:

- laisser des marges de manœuvre;
- améliorer la qualité des collectifs de travail;
- donner du sens au travail à effectuer;
- favoriser la reconnaissance du travail bien fait;



- améliorer les relations avec la hiérarchie par une meilleure formation des responsables dans le domaine des relations humaines;
- rendre les conditions de travail vivables (intensité, densité, horaires);
- cesser les réorganisations continues qui désorientent le personnel;
- et plus que tout, instaurer le respect mutuel et la solidarité comme règle de vie sur le lieu de travail.

Nous, les délégués OGBL, nous nous sommes engagés sur cette voie mais la démarche devrait être la même de la part des responsables patronaux!

Fehlzeiten

Im Rahmen der Einführung des Einheitsstatuts 2009 haben die Regierung und unsere Gewerkschaft ihren Willen bekundet, die Verminderung der Fehlzeiten zu einem vorrangigen Thema zu machen und die Sozialpartner aufgefordert, über Mittel und Wege nachzudenken, wie gegen dieses Phänomen vorgegangen werden kann.

Aufgrund der konkreten Lage, d. h. der steigenden Beanspruchung unserer Vertretungsbüros durch ratsuchende Belegschaft, ist eines ganz klar:

Die fehlende Anerkennung, Aufmerksamkeit, manchmal sogar das Gefühl, missverstanden zu werden, schaffen wachsendes Unbehagen unter unserer Belegschaft.

Ein neues Phänomen, junge Führungskräfte sind betroffen.

Heute sieht sich jeder Arbeitnehmer angesichts nicht immer realistischer und oft genug rein finanzieller Zielvorgaben allein gelassen. Diese Frauen und Männer befinden sich in ständigem Konkurrenzkampf mit ihren Kollegen im Unternehmen und müssen sich stets beweisen.

Ein solches Unternehmen, das die Qualität der Arbeit nicht achtet und die Mitarbeiter ausschließlich zu Wirtschaftsfaktoren degradiert, widersetzt sich Punkt für Punkt allem, was es dem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten.

Die Lösungen für die Senkung der Fehlzeiten liegen auf der Hand:

- Handlungsspielraum lassen;
- die Qualität der Kollektivverträge verbessern;



- der Arbeit einen Sinn geben;
- gute Arbeit besser anerkennen;
- die Beziehungen zu den Führungsebenen durch eine solidere Ausbildung der Verantwortlichen im Bereich der zwischenmenschlichen Kommunikation und Interaktion verbessern;
- die Arbeitsbedingungen erträglich gestalten (Intensität, Dichte, Zeiteinteilung);
- ständige Umstrukturierungen beenden, die der Belegschaft keine klaren Vorgaben liefern;
- und vor allem, den gegenseitigen Respekt und Solidarität als Lebensregel am Arbeitsplatz einfordern.

Wir als Vertreter des OGBL haben uns diesem Weg verpflichtet. Gleiches sollte auf der Arbeitgeberseite geschehen!

Absenteeism

With the introduction of the single statute in 2009, the government and our company displayed their willingness to make containing absenteeism a priority and invited the social partners to reflect on what measures could be put in place in order to reduce this phenomenon.

Based on the fact that an ever increasing number of personnel are contacting the offices of our delegations seeking guidance, we are able to reach the following conclusion:

the lack of recognition, understanding, and sometimes even the sensation of being looked down upon generates a growing sense of unease amongst staff.

This is a new phenomenon that is affecting young managers.

At present, each worker is alone in the face of objectives that are not always realistic, and often purely financial. These men and women are in constant competition with their work colleagues and must continuously show their worth.

This organisation which ignores the quality of work and reduces employees to mere economic units is in direct contradiction to measures which enable each person to maintain their wellbeing in the workplace.

The solutions for a reduction in absenteeism will occur naturally within the following framework:

- allow room for manoeuvre;
- improve the quality of collective bargaining agreements;
- give meaning to the work to be performed;
- encourage the recognition of work that has been carried out correctly;
- enhance relations with the hierarchy by improving the level of training for managers in the field of human resources;
- make working conditions more tolerable (intensity and amount of work and work schedule);
- stop the continual restructuring which disorients staff;
- and, above all, establish mutual respect and solidarity as a 'rule of life' in the workplace.

We, the OGBL delegates, are committed to this course of action, but this approach should also be embraced by the employer!



La sécurité oui, mais pas sans les représentants du personnel !

Une fois de plus, la pression est mise sur les salariés.

En effet, après avoir accompagné non sans mal toutes les directives du groupe visant à améliorer les résultats en matière de santé et sécurité, les délégués du personnel se verront exclus du groupe chargé de l'élaboration de l'arbre des causes des accidents de travail.

Pour la première fois en 100 ans d'histoire de la Sidérurgie Luxembourgeoise, les règles élémentaires du dialogue social sont ainsi bafouées et la progression vers l'objectif « Zéro Accident » se trouve ainsi ralentie.

Une politique de sécurité digne de ce nom exige:

- Une écoute active des salariés et de leurs représentants
- Un effectif suffisant en fonction des tâches à effectuer
- Une véritable politique de formation et de transfert de compétences

C'est pourquoi nous demandons le retrait pur et simple ou la révision de cette nouvelle règle.

La sécurité au travail se construit ensemble !



POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOL MININFO

ACCIDENT DE TRAJET

La loi qualifie d'accident de trajet celui survenu sur le trajet d'aller et de retour :

- entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'assuré se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail,
- entre le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où l'assuré prend habituellement ses repas.

Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ou pour déposer ou reprendre l'enfant qui vit en communauté domestique avec l'assuré, auprès d'une tierce personne à laquelle il est obligé de le confier afin de pouvoir s'adonner à son occupation.

N'est pas pris en charge l'accident de trajet :

- que l'assuré a causé ou auquel il a contribué par sa faute lourde,
ou
- si le trajet a été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'activité assurée.

Source: AAA

Le 08 Septembre 2011



OGB-L

Ne confondez pas pension de vieillesse anticipée et préretraite!

Il existe une différence fondamentale entre ces deux revenus: la pension de vieillesse avant 65 ans relève de l'assurance pension tandis que la préretraite, dont la durée est limitée à trois ans, constitue notamment un instrument de prévention du chômage et est donc assimilée à des années d'assurance qui sont comptabilisées pour la pension de vieillesse.

Pour pouvoir bénéficier de la préretraite, l'âge de départ à la préretraite du salarié ne peut être inférieur à 57 ans. Le salarié doit donc justifier d'au moins 37 années d'assurance à 57 ans.

Il existe quatre types de préretraite:

- la préretraite-solidarité (en remplacement d'un salarié de 57 ans et plus par un demandeur d'emploi, par un salarié exposé au risque immédiat d'un licenciement économique ou par un apprenti);
- la préretraite-ajustement (applicable au personnel d'entreprises en difficulté économique);
- la préretraite des travailleurs postés – qui travaillent par roulement – et des travailleurs de nuit (applicable aux

travailleurs qui justifient d'au moins 20 années de travail presté dans ces conditions);

- la préretraite progressive (transformation d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel dans les mêmes conditions que pour la préretraite-solidarité).

L'indemnité de préretraite est calculée sur base du revenu brut moyen des trois mois précédant immédiatement l'octroi de la préretraite. Y sont compris la gratification et le treizième mois à raison d'un douzième par mois.

Pour les salariés dont le revenu est composé d'une partie fixe et d'une partie variable, la préretraite est calculée sur base d'une période de référence de douze mois dans le cas où ce mode de calcul s'avérerait plus favorable au salarié.

Pour la première année, le montant de la préretraite est fixé à 85% de la moyenne des trois derniers revenus bruts mensuels du bénéficiaire. Il passe à 80% pour la deuxième année et à 75% pour la dernière année. L'indemnité de préretraite est plafonnée à cinq fois le salaire social minimum.

Vorgezogene Rente und Vorruhestand sind nicht dasselbe!

Zwischen den beiden Einkommensformen besteht ein grundlegender Unterschied: Für die Rente vor 65 ist die Rentenkasse zuständig, während der Vorruhestand, dessen Dauer auf drei Jahre begrenzt ist, insbesondere ein Instrument zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit darstellt und daher Versicherungsjahren gleichgestellt wird, die für die Rente angerechnet werden.

Der Vorruhestand kann nur von Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, die das 57. Lebensjahr vollendet haben. Der Arbeitnehmer muss daher im Alter von 57 mindestens 37 Versicherungsjahre nachweisen.

Es gibt vier Typen von Vorruhestand:

- den Vorruhestand aus Solidaritätsgründen (d. h. ein über 57-jähriger Arbeitnehmer wird durch einen Arbeitsuchenden, einen von unmittelbarer wirtschaftlich bedingter Kündigung bedrohten Arbeitnehmer oder einen Auszubildenden ersetzt);
- den Anpassungsvorruhestand (bei der Belegschaft von Unternehmen, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden);
- den Vorruhestand von Schichtarbeitern – die in Wech-



selschicht arbeiten – und Nachtarbeitern (für Arbeitnehmer, die mindestens 20 Jahre unter diesen Bedingungen gearbeitet haben);

- die progressive Vorruhestandsregelung (Umwandlung eines Vollzeitarbeitsplatzes in eine Teilzeitstelle zu denselben Bedingungen wie beim Vorruhestand aus Solidaritätsgründen).

Die Vergütung beim Vorruhestand wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Bruttoeinkommens der letzten drei Monate unmittelbar von der Genehmigung des Vorruhestands berechnet. Die Gratifikation und das 13. Monatsgehalt werden einbezogen und mit 1/12 pro Monat berücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern, deren Einkommen sich aus einem fixen und einem variablen Teil zusammensetzt, werden die Vorruhestandsbezüge auf der Grundlage eines Referenzzeitraums von 12 Monaten berechnet, wenn sich diese Berechnungsweise für den Arbeitnehmern als günstiger erweist.

Im ersten Jahr ist die Höhe der Vorruhestandsbezüge auf 85% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens des Leistungsbeziehers in den letzten drei Monaten festgesetzt. Im zweiten Jahr betragen die Bezüge 80% und im dritten Jahr 75%. Die Vorruhestandsbezüge sind auf das Fünffache des sozialen Mindestlohns begrenzt.

Do not confuse anticipated old age pension and early retirement!

There is a fundamental difference between these two incomes: the old age pension before 65 is drawn from the pension insurance, however, early retirement, for which the duration is limited to three years, essentially constitutes a tool against unemployment and is therefore considered as a period of insurance contributions which counts towards the old age pension.

In order to benefit from early retirement, the age at which an individual can take early retirement may not be below 57. The employee must therefore have made at least 37 years of insurance contributions by the age of 57.

Four types of early retirement exist:

- early retirement under the solidarity scheme (replacing an employee aged 57 or more by a jobseeker, an employee at immediate risk of dismissal or an apprentice);
- pre-retirement adjustment (applicable to staff in companies in economic difficulty);
- early retirement for shift and night workers (applicable to workers who have worked at least 20 years under these conditions);
- progressive early retirement (change from full-time employment to part-time employment with the same conditions as for early retirement under the solidarity scheme).

The early retirement indemnity is calculated on the basis of gross

average income for the three months prior to granting early retirement. The bonus and 13th month are included, calculated as 1/12th per month.

For employees whose income is made up of a fixed amount and a variable amount, early retirement is calculated on the basis of a reference period of 12 months if this way of calculating is advantageous to the employee.

For the first year, the amount to be paid in early retirement is fixed at 85% of the average of the past three months' gross income of the beneficiary. It passes to 80% for the second year and to 75% for the last year. The ceiling for the early retirement indemnity is five times the social minimum salary.



Convention collective

Dernières nouvelles!

Le 5 octobre 2011, les syndicats et la direction se sont retrouvés pour discuter des différents points du catalogue des revendications syndicales remises précédemment.

Rappelons que cette convention devait commencer au 1^{er} janvier 2011. Le seul point d'accord fut la durée de cette nouvelle convention: 1 année. Pour tous les autres points, la direction a tout refusé. Une nouvelle réunion sera programmée dans les prochains jours.

Kollektivvertrag

Aktuelle Meldungen!

Am 5. Oktober 2011 trafen sich Gewerkschaften und Geschäftsführung, um die verschiedenen Punkte des Forderungskatalogs der Gewerkschaft zu diskutieren, der zuvor vorgelegt worden war.

Sollte dieses Abkommen nicht schon bereits am 1. Januar 2011 in Kraft treten? Nur in einem einzigen Punkt konnte Übereinstimmung erzielt werden, und zwar in der Laufzeit des Abkommens: 1 Jahr. Alle anderen Punkte wurden von der Geschäftsführung abgelehnt. In den nächsten Tagen ist ein neues Treffen geplant.

Collective agreement

Latest news!

On 5 October 2011, the unions and the management met to discuss the different points on the agenda regarding the union demands previously put forward.

We would like to point out that this agreement should have begun on 1 January 2011. The only point on which the two parties agreed was the duration of this agreement: 1 year. Management rejected all other points. A new meeting will be arranged in the next few days.

Merci Jean-Luc!

Nous informons les salariés de l'administration d'un changement dans sa délégation: en effet, son secrétaire, Jean-Luc Klimezyk, partira en préretraite le 1^{er} janvier 2012 et sera remplacé par Marylène Hozay. De plus, Guy Kappler fera partie de la nouvelle organisation.

Nous tenons à remercier chaleureusement Jean-Luc Klimezyk, non seulement pour son engagement syndical et pour sa disponibilité envers les salariés, mais également pour sa collaboration à l'élaboration de la revue «StollInfo» lors de laquelle nous avons pu apprécier son professionnalisme et ses nombreuses photographies.

Danke Jean-Luc!

Hiermit möchten wir die Arbeitnehmer der Verwaltung über eine Änderung der Personalvertretung informieren: Der Sekretär der Personalvertretung Jean-Luc Klimezyk geht am 1. Januar 2012 in den Vorruhestand und wird durch Marylène Hozay ersetzt. Ferner wird Guy Kappler der neuen Organisation angehören.

Wir möchten hiermit Jean-Luc Klimezyk unseren herzlichen Dank aussprechen, nicht nur für sein gewerkschaftliches Engagement und seine Einsatzbereitschaft für die Arbeitnehmer, sondern auch für seine Mitwirkung bei der Gestaltung der Zeitschrift „StollInfo“, bei der wir seine Professionalität und seine Fotobeiträge schätzen lernten.

Thank you, Jean-Luc!

We wish to inform the Administration employees of a change in the delegation: its secretary, Jean-Luc Klimezyk, will take early retirement on 1 January 2012 and will be replaced by Marylène Hozay. Furthermore, Guy Kappler will become a member of the new organisation.

We would like to express our heartfelt gratitude to Jean-Luc Klimezyk, not only for his commitment to the union and his untiring availability for employees' needs, but also for his cooperation in editing the 'StollInfo' journal, which made us appreciate his professionalism and his numerous photographs.



Jean-Luc Klimezyk



Marylène Hozay



Guy Kappler

POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOL

MININFO

PARAMÈTRES SOCIAUX

valables au 1^{er} octobre 2011

Nombre indice applicable			737,83
Unité			€
1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES			
Salaire social minimum mensuel			1 801,49
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	
18 ans et plus non qualifié	100%	10,4132	1 801,49
17 à 18 ans	80%	8,3306	1 441,19
15 à 17 ans	75%	7,8099	1 351,11
18 ans et plus qualifié	120%	12,4958	2 161,78
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		2 341,93
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			9 007,43
2) ASSURANCE MALADIE			
Indemnité funéraire			959,18
Participation patient au séjour à l'hôpital		par jour	19,92
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour		par jour	9,96
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle			
- en traitement ambulatoire		par jour	9,96
Montant journalier de séjour en cure pris en charge			
- cure de convalescence		par jour	47,96
- cure thermale		par jour	47,96
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			60,00
3) ASSURANCE DEPENDANCE			
Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins			
- à séjour continu		par heure	45,66
- à séjour intermittent		par heure	51,18
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins		par heure	62,73
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires		par heure	52,85
Montant maximal des prestations en espèces		par semaine	262,50
Produits nécessaires aux aides et soins		par mois	105,66
Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans			450,37
4) ASSURANCE PENSION			
Pension minimum personnelle			1 606,06
Pension minimum de conjoint survivant			1 606,06
Pension minimum d'orphelin			436,46
Pension personnelle maximum			7 435,48
Seuil inférieur anti-cumul pension + revenu			2 141,42
Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant			2 676,77
Revenu professionnel immunisé			1 189,68
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			57,17
Forfait d'éducation (art.3)		par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)		par enfant/par mois	102,71
5) PRESTATIONS FAMILIALES *)			
a) Allocations familiales			
- montant pour 1 enfant			185,60
- montant pour 2 enfants			440,72
- montant pour 3 enfants			802,74
- montant pour 4 enfants			1 164,56
- montant pour 5 enfants			1 526,38
Majorations d'âge			
- par enfant âgé de 6 - 11 ans			16,17
- par enfant âgé de 12 ans et plus			48,52
Allocation spéciale supplémentaire			185,60

Le 30 Septembre 2011
Source: Ministère de la sécurité sociale



OGB-L

POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOL

MININFO

b) Allocation d'éducation - montant plein	100%	485,01
- montant réduit à	50%	242,50
Revenu professionnel pris en compte en cas d'activité des deux parents		
- 1 enfant à charge		5 111,37
- 2 enfants à charge		6 815,16
- plus de 2 enfants à charge		8 518,95
c) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)		
- 1 enfant	de 6 à 11 ans	113,15
- groupe de 2 enfants		194,02
- groupe de 3 enfants et plus		274,82
- 1 enfant	12 ans et plus	161,67
- groupe de 2 enfants		242,47
- groupe de 3 enfants et plus		323,34
Nombre indice		
Unité		
d) Allocation de naissance (3 tranches)		
- montant par tranche		580,03
e) Allocation de maternité - maximum 16 semaines		
- montant par semaine		194,02
f) Congé parental - indemnité forfaitaire mensuelle		
- congé à plein temps		1 778,31
- congé à temps partiel		889,15
g) Boni pour enfant	par mois / par enfant	76,88
*) montants fixés à l'indice 652,16 (L: 27.06.2006) / boni pour enfant (L: 21.12.2007)		
6) REVENU MINIMUM GARANTI (RMG) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES *)		
Montant RMG par mois		
- première personne adulte		1 283,24
- communauté domestique de deux personnes adultes		1 924,86
- personne adulte supplémentaire		367,15
- enfant		116,66
Allocation de vie chère par an		
- une personne seule		1 320,00
- communauté domestique de deux personnes		1 650,00
- communauté domestique de trois personnes		1 980,00
- communauté domestique de quatre personnes		2 310,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus		2 640,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi		
- pour une personne		21 249,50
Limite supérieure du revenu annuel augmentée		
- pour la deuxième personne		10 624,75
- pour chaque personne supplémentaire		6 374,85
Revenu pour personnes gravement handicapées		1 283,24
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées		658,44
Allocation de soins		658,44
*) versés sous conditions de ressources		

Le 30 Septembre 2011
Source: Ministère de la sécurité sociale



OGB-L

OGBL tells ArcelorMittal Management:
**„STOP the progressive breaking up of
luxembourg's steel industry“!**

**Der OGBL sagt STOPP
dem schleichenden Abbau der
luxemburger Stahlindustrie!**

- Nein zu Werksschließungen!
- Nein zur Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen!
- Für die vollständige Einhaltung aller Verträge (inklusive des Anpassungsvorruhestands)!
- Für eine echte Industriepolitik mit strategischen Investitionen!
- Für eine echte Kompetenz- und Qualifikationsverwaltung!
- Für die Zukunft unserer Stahlindustrie und ihres Perimeters!
- Für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze!

7. Dezember:
**Warnstreik in allen
ArcelorMittal-Werken**



OGBL

DAS SYNDIKAT NUMMER 1 IN LUXEMBURG

L'OGBL défend vos intérêts

- en négociant plus de 200 conventions collectives de travail
 - comme interlocuteur reconnu des autorités politiques et du patronat
 - dans les institutions sociales (caisse de santé et de pension, assurance-accidents et invalidité, caisse des prestations familiales, ...) ainsi que dans la Chambre des salariés
- ... vous offre protection et des services particuliers**
- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social
 - la protection juridique gratuite en matière de droit du travail et de bail à loyer après une période d'affiliation de 12 mois
 - l'assistance en cas de grève et de lock-out
 - les conseils gratuits pour l'établissement de la déclaration d'impôts
 - l'affiliation à la caisse de décès OGBL
 - l'octroi d'une allocation aux survivants, max 620 €
 - la possibilité d'affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste
 - la possibilité d'une couverture-santé et prévoyance transfrontalière par le biais de la MGTL (seulement France)
 - des conditions de faveur pour votre affiliation à la Luxembourg Air Rescue (L) et au Spirit of St Luc (B)
 - l'allocation d'une bourse aux parents d'étudiants poursuivant des études supérieures
 - une assurance-loisirs gratuite et des possibilités d'assurance à des conditions préférentielles auprès du groupe d'assurance P&V
 - des conditions préférentielles pour un ensemble de prestations et de produits de la Dexia/Banque Internationale à Luxembourg
 - des conditions de faveur pour votre épargne-logement auprès de «Wüstenrot»
 - l'affiliation gratuite à la «Patienteverriedung» (association de défense des intérêts du patient)
- ... vous informe par**
- la distribution gratuite de la revue mensuelle OGBL-Aktuell ainsi que d'autres documents
 - ses divers sites internet www.ogbl.lu, www.frontaliers-francais.lu, www.frontaliers-belges.lu ...
 - des cours de formation gratuits (droit du travail et social, affaires syndicales)

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

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

Die Stolinfo-Redaktion und all Ihre OGBL-Delegierten wünschen Ihnen ein schönes Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr.

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



Der OGBL verteidigt Ihre Interessen

- durch den Abschluss von mehr als 200 Kollektivverträgen
- als anerkannter Verhandlungspartner von Politik und Arbeitgeberorganisationen
- in den Institutionen der Sozialversicherung (Gesundheits- und Pensionskasse, Unfall- und Invaliditätsversicherung, Kindergeldkasse, ...) sowie in der Arbeitnehmerkammer

... bietet Schutz und besondere Leistungen durch

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

... informiert Sie durch

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

OGBL defends your interests

- by negotiating more than 200 collective bargaining agreements
- as an accepted negotiating partner of Political authorities and employers' organisations
- in the institutions of social security (health-, pension-, accident and invalidity-insurance, child allowance, ...) as well as in the Employees' Chamber

... offers protection and special benefits by

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

... informs you through

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





DEMANDE D'ADHÉSION BEITRITTSANTRAG

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



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

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

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

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

1) J'autorise l'OGBL à adapter le montant à 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 Unterschrift
Signature membre Unterschrift Mitglied	

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 / Statut	

☐ Salarié(e) / Arbeitnehmer(in)	☐ Pensionné(e) / Pensionierte(r)	☐ Actuellement sans emploi / z.Z. nicht erwerbstätig
☐ Fonctionnaire / Beamter(Beamtin)		

Barème des cotisations / Beitragsabelle		Revenu brut / Bruttoeinkommen
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	Cotisation par mois / Beitrag pro Monat
Inf. à 1 757,55 €	☐ selon le revenu brut / nach dem Bruttoeinkommen
Sup. à 1 757,56 €	☐ max. 17,00 €
☐ 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 *	* Nicht berufstätige Witwer(in), die die Mitgliedschaft ihrer Ehefrau (ihres Ehepartners) weiterführen, zahlen 5,00 € pro Monat als Beitrag, und sind damit Vollmitglieder.
* Les veuf(ve)s sans activité professionnelle, continuant l'affiliation de l'épouse (du man), paient une cotisation mensuelle de 5,00 € et sont membres à part entière.	

☐ Temps plein / Vollzeit	☐ Temps partiel / Teilzeit	Heures par jour / Stunden pro Tag
Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft		date d'entrée / Eintrittsdatum

Recruté par / Geworben durch	Matrice / Mitgliedsnummer
------------------------------	---------------------------

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

OGBL tells ArcelorMittal Management:
**„STOP the progressive breaking up of
luxembourg's steel industry“!**

L'OGBL dit HALTE
**au démantèlement progressif de
la sidérurgie luxembourgeoise!**

- Non à toute fermeture de site!
- Non à la dégradation de nos conditions de travail!
- Pour le respect intégral de tous les accords (y compris en matière de préretraite ajustement)!
- Pour une vraie politique industrielle avec des investissements stratégiques!
- Pour une vraie gestion des compétences et des qualifications!
- Pour l'avenir de notre sidérurgie et de son périmètre!
- Pour des emplois de qualité!

7 décembre:
**Grève d'avertissement dans
toutes les usines ArcelorMittal**



OGBL

LE SYNDICAT NUMERO 1 AU LUXEMBOURG