

06/2012

Quel avenir pour la sidérurgie
au Luxembourg?

Welche Zukunft für die
Stahlindustrie in Luxemburg?

What future for the Luxembourg
steel industry?



OGB-L

Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE

Editorial	3
Du pain sur la planche	5
FEM: Non aux pertes d'emplois chez ArcelorMittal	11
Warnstreik in der Stahlindustrie am 7. Dezember 2011	15
Convention collective des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise	26
Tripartite sidérurgie du 28 mars 2012	27
Etude américaine relayée par le Wall Street Journal	30
DSPT, une fonction primordiale	32
Entrevue avec Taina Bofferding, responsable du département OGBL Jeunes	34
Fête du travail, des cultures et du dialogue de l'OGBL	38
Les formations de l'OGBL	40
Nos services / Unsere Leistungen	41

Le Comité de rédaction StollInfo

Said Bouressam

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

Sébastien Carloni

Secrétaire
site Belval
Tél: 55 50 20 14

E. De-Attiliis Falone

Déléguée sécurité
secteur Divers
site Rodange
Tél: 50 19 26 56

Alain Guenther

Président
site Schifflange
Tél: 55 51 35 45

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,
Marylene Hozay**

Druck / Impression / Print:

Polyprint, Esch/Alzette



Chère, cher collègue,

Lors de la tripartite du 28 mars 2012, le nouvel accord LUX-2016 a été signé entre ArcelorMittal S.A., le gouvernement et les syndicats.

Si je dois qualifier cet accord, je dirais que c'est un accord mi figue, mi raisin mais un accord quand-même.

Cette tripartite sidérurgie a démontré que le modèle luxembourgeois de la tripartite a un avenir. Le dialogue entre les trois parties est de nouveau rétabli. Grâce à cet accord, des licenciements ont pu être évités. En effet, ce LUX-2016 assure d'une part la continuité de la CDR (cellule de reclassement) et des préretraites jusqu'à la date de naissance 1959, mesures d'accompagnement sociales qui seront pris en charge par l'Etat luxembourgeois jusqu'en 2016, et d'autre part engage ArcelorMittal à investir en plusieurs étapes environ 400 millions d'euros dans notre sidérurgie luxembourgeoise.

En ce qui concerne les sites de Schifflange et de Rodange, l'OGBL a réalisé une étude qui démontre qu'il y a des alternatives permettant la viabilité économique des deux sites et le maintien d'environ 300 salariés sur le site de Rodange et de 370 salariés sur le site de Schifflange et ceci avec un modeste investissement d'environ 25 à 30 millions d'euros. Néanmoins l'OGBL déplore la position de la direction d'ArcelorMittal qui une fois de plus remet en question les sites

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

bei der Tripartite am 28. März 2012 wurde der neue Vertrag LUX-2016 von ArcelorMittal S.A., der Regierung und den Gewerkschaften unterzeichnet.

Wenn ich diesen Vertrag bewerten sollte, würde ich sagen, dieser Vertrag ist nichts Halbes und nichts Ganzes, aber immerhin ein Vertrag.

Diese Tripartite für die Eisen- und Stahlindustrie hat gezeigt, dass das luxemburgische Tripartite-Modell Zukunft hat. Der Dialog zwischen den drei Parteien wurde wieder aufgenommen. Dank dieses Vertrags konnten Entlassungen verhindert werden. Tatsächlich gewährleistet LUX-2016 einerseits den Fortbestand der CDR (Wiedereingliederungsgruppe) und des Vorruhestands bis zum Jahrgang 1959, soziale Begleitmaßnahmen, die der luxemburgische Staat bis 2016 finanziert, und verpflichtet andererseits ArcelorMittal dazu, in mehreren Schritten etwa 400 Mio. Euro in unsere luxemburgische Eisen- und Stahlindustrie zu investieren.

Was die Standorte von Schifflingen und Rodingen betrifft, so hat der OGBL eine Studie durchgeführt, die zeigt, dass es Alternativen gibt, die die wirtschaftliche Lebensfähigkeit der beiden Standorte und den Erhalt von etwa 300 Arbeitsplätzen am Standort Rodingen sowie 370 Arbeitsplätzen am Standort Schifflingen sichern, und zwar mit bescheidenen Investitionen von etwa 25 bis 30 Mio. Euro. Jedoch kriti-

Dear Colleague,

During the tripartite of 28 March 2012, the new LUX-2016 agreement was signed between ArcelorMittal S.A., the government and the unions.

If I were to describe this agreement, I would say that it is neither better nor worse, but all the same it is an agreement.

This steel industry tripartite has shown that the Luxembourg tripartite model has a future. The dialogue between the three parties has been re-established. Owing to this agreement, job losses have been avoided. On the one hand, this LUX-2016 agreement ensures the continuity of the CDR (outplacement unit) and early retirement for those born up to 1959, social measures which will be supported by the Luxembourg government until 2016, and, on the other hand, it commits ArcelorMittal to invest, in several stages, around 400 million euros into our Luxembourg steel industry.

Concerning the Schifflange and Rodange sites, OGBL has conducted a study which shows that some alternatives to ensure the economic viability of both sites and the retention of around 300 jobs on the Rodange site and 370 jobs on the Schifflange site, with a modest investment of around 25 to 30 million euros are possible. However, OGBL condemns the position of the ArcelorMittal management which has once again created doubt with regard to the abovementioned sites. Whether or not

mentionnés ci-dessus. Tout dépend maintenant de la seule et unique volonté de la direction d'ArcelorMittal de vouloir sauver ces deux sites ou non....!!! Ce que nous OGBL regrettons profondément c'est que finalement à peu près 1.100 postes de travail risqueront d'être supprimés mais avec les mesures de formation prévues dans l'accord, nos salariés pourront être reclassés.

Revenons à la tripartite sidérurgie. Il faut dire que les négociations ont été constructives pour nous. Je tiens à remercier tous les présidents des différents sites et leurs délégués pour leur participation et spécialement un grand merci au vice-président de la délégation centrale, Bruno Graziano, qui m'a bien épaulé, et à notre secrétaire Jean-Claude Bernardini pour l'appui sans retenue que nous avons reçu de lui. Finalement je veux remercier toutes les personnes impliquées dans la préparation et la finalisation de cet accord LUX-2016.

Mais le travail continue, le contrat collectif doit être renouvelé, les deux contrats existants (contrats collectifs ex-ouvriers et ex-employés) doivent être fusionnés en un seul (statut unique). Nous ne baisserons pas les bras et nous vous tiendrons au courant des travaux que nous entamerons en votre faveur.

Chères, chers collègues des différents sites d'ArcelorMittal, je vous promets que nous nous engagerons, soutenus par l'OGBL, avec toutes nos forces pour défendre et améliorer les conditions de travail.

Angelo Zanon

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

siert der OGBL die Position der Arcelor-Mittal-Direktion, die einmal mehr die oben genannten Standorte in Frage stellt. Alles hängt nun vom alleinigen Willen der Direktion von ArcelorMittal ab und davon, ob sie die beiden Standorte retten will oder nicht...!!! Wir beim OGBL bedauern zutiefst, dass schlussendlich fast 1.100 Arbeitsplätze abgebaut werden könnten, aber durch die im Vertrag vorgesehenen Weiterbildungsmaßnahmen können unsere Arbeitnehmer aber wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden.

Kommen wir auf die Tripartite für die Eisen- und Stahlindustrie zurück. Es muss gesagt werden, dass die Verhandlungen für uns konstruktiv waren. Ich möchte allen Präsidenten der verschiedenen Standorte und ihren Delegierten für ihre Mitwirkung danken, insbesondere dem Vizepräsidenten der Zentraldelegation Bruno Graziano, der mir hilfreich zur Seite gestanden hat, sowie unserem Sekretär Jean-Claude Bernardini für die uns entgegengebrachte rückhaltlose Unterstützung. Und schließlich möchte ich auch allen Personen danken, die an der Vorbereitung und dem Abschluss dieses Vertrags LUX-2016 beteiligt waren.

Die Arbeit geht jedoch weiter, der Tarifvertrag muss erneuert werden, die beiden bestehenden Verträge (Tarifverträge für ehemalige Arbeiter und ehemalige Angestellte) müssen in einem einzigen Vertrag (Einheitsstatut) zusammengeführt werden. Wir legen die Hände nicht in den Schoß und halten Sie über die Arbeiten, die wir in Ihrem Sinne einleiten, auf dem Laufenden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen der verschiedenen Standorte von Arcelor-Mittal, ich verspreche Ihnen, dass wir uns mit der Unterstützung des OGBL auch weiterhin mit all unserer Kraft dafür einsetzen werden, die Arbeitsbedingungen zu schützen und zu verbessern.

Angelo Zanon

Präsident des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

to save these two sites depends solely on the willingness of ArcelorMittal's management... ! Here at OGBL we deeply regret that, in the end, almost 1,100 jobs are likely to be lost, but due to the training measures included in the agreement, our employees can be given a new position.

Let us come back to the steel tripartite. It must be said that these negotiations have been very constructive for us. I would like to thank all the chairmen of the different sites and their delegates for their participation, and a special thanks to the vice-president of the central delegation, Bruno Graziano, for his endless support and our secretary, Jean-Claude Bernardini, for his unwavering assistance. Finally, I would like to thank everyone who was involved in the preparation and finalisation of this LUX-2016 agreement.

However, the work does not stop there, the collective agreement must be renewed, the two existing contracts (collective agreements for former factory workers and former employees) must be merged into only one (single status). We will not give up and we will keep you informed of any work undertaken on your behalf.

To all colleagues on the different Arcelor-Mittal sites, with the support of OGBL, we are committed with all that is in our power to defending and improving the working conditions.

Angelo Zanon

President of the Steel and Mines Trade Union



Du pain sur la planche

Comme signalé à divers endroits dans ce numéro du Stolinfo, l'accord LUX-2016 a pu être signé en date du 28 mars. Je tiens tout d'abord à signaler que cet accord a été rendu possible grâce à l'engagement sans failles de toutes les composantes de l'OGBL. Je pense tout d'abord aux présidents et délégués des différents sites qui ont de manière permanente alimenté les négociateurs avec des informations, des suggestions et des idées qui nous ont été fort utiles au long des mois de négociation.

Le soutien permanent que nous avons reçu également de l'ensemble de nos militants et sympathisants (et je ne pense pas seulement à la journée d'action européenne du 7 décembre) nous a renforcé dans notre combat et démontre que dès les toutes premières réunions, l'OGBL a fait les bons choix et a défendu les bonnes positions.

En effet, depuis septembre 2011, alors qu'ArcelorMittal annonçait des réductions, voire des arrêts de production, des mises sous cocon temporaires à durée indéterminée tant au Luxembourg que dans les pays voisins, nous avons délibérément fait le choix de donner une **dimension supplémentaire** au contre-pouvoir que représente le syndicalisme. Face au démantèlement pratiqué par ArcelorMittal, il fallait impérativement opposer une **réponse globale et européenne**. Contrairement à d'autres qui pratiquent une politique de béni-oui-oui et de vieilles pleurnicheuses et qui ont surtout brillé par une passivité affichée tout au long des nombreuses réunions de négociation, pour se réveiller brusquement au moindre bruit de déclic d'un appareil photo ou à la vue d'un micro, nous avons mis en place un plan d'action basé sur 4 points:

1. Dès la première annonce faite par la direction concernant les sites de Rodange et Schiffange, nous avons mis en place une politique **d'information** de l'ensemble du personnel. Pour nous il est primordial de ne rien cacher au personnel et de lui fournir toute l'information reçue lors des diverses réunions. Un personnel bien informé sur les intentions et les enjeux – mais également sur les alternatives possibles est mieux à même de se battre à nos côtés pour le maintien des acquis sociaux et pour l'emploi. En d'autres mots l'information est un outil de la mobilisation et non une fin en soit.
2. Non seulement nous avons continué à informer le personnel tout au long des mois de négociations, mais nous avons également sensibilisé la population locale et de manière permanente attiré l'attention du **monde politique** sur l'évolution désastreuse de la situation économique chez ArcelorMittal.

Ce n'est pas pour rien que, lors de la journée du 7 décembre 2011, tous les bourgmestres des communes concernées ont participé activement à notre action et que diverses associations de commerçants ont exprimé leur soutien aux salariés. De nombreuses réunions informelles avec les **ministres** respectivement de l'Emploi et de l'Economie, ainsi qu'avec les hauts fonctionnaires compétents dans le dossier sidérurgique ont permis de déboucher sur les aspects positifs de l'accord tripartite.

Nous sommes occupés à continuer cette politique de sensibilisation et d'information au niveau des parlementaires européens en participant activement, en tant que seul représentant luxembourgeois, au comité de coordination internationale des syndicats d'ArcelorMittal.

3. Forts de notre expérience plus que centenaire de syndicat de combat et de proposition, nous ne nous sommes pas contentés de critiquer les décisions de la direction d'ArcelorMittal. Dès les premières annonces faites par la direction, nous avons tout mis en œuvre pour démontrer que non seulement ces décisions étaient socialement injustes, mais également erronées au niveau économique et industriel; sauf si la réelle intention consiste à tuer à feu doux la sidérurgie en Europe.

Nous avons élaboré une **étude** et réalisé un « projet de sauvegarde » des sites de Rodange et Schiffange. Ce projet a été remis au gouvernement qui vient de commanditer un **audit** auprès d'une société spécialisée en vue d'analyser cette étude. L'audit est en bonne voie et ses résultats seront bientôt connus. Nous avons obtenu l'engagement de la direction qu'elle discutera les résultats de cet audit avec le gouvernement et l'OGBL. Cependant nous ne sommes pas naïfs, si nous n'arriverons pas à obliger la direction à redémarrer la production dans son intégralité sur les deux sites, nous l'obligerons au moins à s'expliquer sur ses réelles intentions concernant les sites et sur les vraies raisons qui l'ont poussée à prendre des décisions totalement insensées (plutôt que de se cacher en permanence derrière des arguments fallacieux prétextant une mauvaise conjoncture).

4. Avec nos collègues belges, français, espagnols et allemands nous avons été le moteur de la **riposte syndicale** au niveau européen. En effet, lors de la réunion de la coordination syndicale (organisée le 3 octobre 2011 par la **FEM** – fédération européenne de la métallurgie regroupant plus de 60 syndicats européens) nous avons défendu l'idée d'organiser une journée d'action européenne et de renforcer le « contre pouvoir syndical multinational », cette idée ayant débouché sur les diverses actions européennes du 7 décembre.

Depuis 2008, l'OGBL fait partie du groupe restreint de coordination syndicale européenne au niveau de la FEM. Ce groupe restreint est à l'initiative de négociations avec la direction d'ArcelorMittal en vue de conclure un accord d'entreprise européen. Ces négociations ont abouti en novembre 2009 à la signature d'un accord intitulé « Maîtriser et anticiper le changement chez ArcelorMittal ». L'objectif de l'accord étant de permettre à l'entreprise de faire face aux conséquences de la crise financière sur ses activités en Europe en promouvant en premier lieu la formation du personnel durant les périodes d'arrêt, en maintenant le pouvoir d'achat de ses salariés et en négociant un éventuel recours aux licenciements.

Fidèles à nos habitudes, nous allons **continuer** par informer l'ensemble du personnel sur le suivi de la mise en place des accords tripartite. Comme par le passé, cette information se fera de manière objective et par le biais de publications, de réunions et de séances d'informations.

Dans un futur proche, nous aurons à traiter trois dossiers d'une importance primordiale:

1. Nous allons finaliser, avec la direction, l'**harmonisation** des deux textes des anciennes conventions collectives ouvriers et employés pour enfin se mettre en concordance avec la législation sur le statut unique. Nos délégués ont effectué un travail extraordinaire à ce niveau et nous attendons maintenant de la part de la direction qu'elle veuille bien accorder à ce dossier tout le temps et l'attention qu'il mérite.

Parallèlement à cette harmonisation, nous allons débiter les **négociations** pour une nouvelle convention collective et ceci dans un contexte délicat et difficile. Nous avons déjà que l'intention de la direction consiste à remettre en cause une série d'acquis de notre convention et, tous ensemble, nous devons tout mettre en œuvre pour empêcher cela.

2. La mise en pratique des accords LUX-2016 va également nécessiter toute notre **vigilance**. Il ne suffit pas d'avoir un bon accord sur papier si on n'arrive pas à le mettre en pratique. C'est bien pour cela que l'accord prévoit une série de garde-fous et nous donne divers moyens de contrôler sa mise en application concrète. Ainsi, un comité de suivi des investissements se réunira tous les trois mois pour suivre de près la mise en route des investissements. L'organisation du travail sera contrôlée tant par les délégations de site, que par le comité mixte et la délégation centrale et, enfin, un comité de suivi présidé par le ministre du travail suivra l'évolution de l'effectif de la CDR.

3. La **politique de gestion des ressources humaines** du groupe va nécessiter toute notre vigilance pendant les prochains mois. En effet, dans les différentes divisions et activités, des économies substantielles sur les coûts fixes ont été annoncées.

La mise en place de diverses « méthodologies permettant une meilleure gestion » est prônée à tout niveau. Traduit en clair cela signifie : recherche de méthodes permettant de réduire les effectifs, de détériorer les conditions de travail, d'augmenter la pression sur les salariés, tout en se cachant derrière des noms tels que Alice, Leap, Omega et autres....

Des responsables (je ne vais pas en citer, vous les connaissez tous...) particulièrement pressés et enclins à montrer leur fidélité aux actionnaires et surtout prêts à cacher leur propre incompétence sont déjà occupés à menacer leur personnel en leur suggérant la recherche d'un autre emploi. Ici aussi, le combat et la riposte devront s'organiser rapidement. L'OGBL est prêt à relever le défi et dans les jours qui viennent, nous lancerons une campagne d'information et de sensibilisation sur le sujet.

Comme vous pouvez le constater, le combat pour l'emploi et des bonnes conditions de travail est loin d'être terminé. De nombreux défis nous attendent dans les prochains mois et nous continuerons à nous engager avec toutes nos forces!!!

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

Es gibt viel zu tun

Wie bereits an verschiedener Stelle in dieser Ausgabe des Stolinfo erläutert wurde konnte der Vertrag LUX-2016 am 28. März unterzeichnet werden. Ich möchte zunächst hervorheben, dass dieser Vertrag erst durch den unermüdlichen Einsatz aller OGBL-Strukturen möglich wurde. Dabei denke ich zuerst an die Präsidenten und die Delegierten der verschiedenen Standorte, die die Verhandlungsführer stetig mit Informationen, Vorschlägen und Ideen versorgt haben, die für uns in den Verhandlungsmonaten sehr nützlich gewesen sind.

Die nachhaltige Unterstützung, die wir auch von all unseren Militanten und Sympathisanten erhalten haben (und ich denke hier nicht nur an den Europäischen Aktionstag vom 7. Dezember), hat uns in unserem Kampf gestärkt und gezeigt, dass der OGBL schon bei den ersten Sitzungen die richtigen Entscheidungen getroffen und die richtigen Positionen vertreten hat.

Tatsächlich haben wir uns seit September 2011, als ArcelorMittal Produktionsdrosselungen bzw. sogar -einstellungen und zeitweise Stilllegungen von unbeschränkter Dauer in Luxemburg und den Nachbarländern ankündigte, bewusst dazu entschlossen, dem Gegenwicht, für das die Gewerkschaftsbewegung steht, eine **zusätzliche Dimension** hinzuzufügen. Angesichts der von ArcelorMittal praktizierten Zerschlagungen bedurfte es unbedingt einer **Antwort auf globaler und europäischer Ebene**. Im Gegensatz zu anderen, die eine Politik des Jasagens praktizieren, in Larmoyanz verfallen und sich im Verlauf der zahlreichen Verhandlungssitzungen vor allem durch ihre Passivität auszeichneten, aber schon beim kleinsten Klick eines Fotoapparates oder dem Anblick eines Mikrophons wach werden, haben wir einen Aktionsplan vorgelegt, der auf **vier Punkten** basiert:

1. Schon bei der ersten Ankündigung der Direktion betreffend die Standorte Rodingen und Schiffingen haben wir eine Politik der **Information** der gesamten Belegschaft initiiert. Für uns ist es von zentraler Bedeutung, dass den Mitarbeitern nichts vorenthalten wird und sie alle Informationen der verschiedenen Sitzungen erhalten. Eine Belegschaft, die nicht nur über die Absichten und die Herausforderungen informiert ist, sondern auch über mögliche Alternativen, kann an unserer Seite besser für den Erhalt der sozialen Errungenschaften und der Arbeitsplätze kämpfen. Mit anderen Worten: Die Information ist ein Werkzeug der Mobilisierung und kein Selbstzweck.
2. Wir haben nicht nur die Belegschaft in allen Verhandlungsmonaten kontinuierlich informiert, wir haben zudem auch die lokale Bevölkerung sensibilisiert und die Aufmerksamkeit der **Politik** stetig auf die erschreckende Entwicklung der wirtschaftlichen Situation bei ArcelorMittal gelenkt.

Nicht zufällig haben alle Bürgermeister der betroffenen Gemeinden am Aktionstag am 7. Dezember 2011 aktiv an unserer Aktion teilgenommen, auch verschiedene Handelsverbände haben den Beschäftigten ihre Unterstützung zugesichert. Zahlreiche informelle Sitzungen mit den **Ministern** für Beschäftigung bzw. Wirtschaft sowie mit für die Eisen- und Stahlindustrie zuständigen hochrangigen Beamten haben dazu geführt, dass verschiedene positive Aspekte in den Tripartite-Vertrag aufgenommen wurden.

Wir sind bestrebt, diese Politik der Sensibilisierung und Information auf der Ebene der europäischen Parlamentarier fortzusetzen, indem wir als einziger luxemburgischer Vertreter aktiv im internationalen Koordinierungsausschuss der Gewerkschaften von ArcelorMittal mitwirken.

3. Gestärkt durch eine mehr als hundertjährige Erfahrung als kämpfende und Vorschläge ausarbeitende Gewerkschaft haben wir uns nicht damit begnügt, die Entscheidungen der Direktion von ArcelorMittal zu kritisieren. Seit den ersten Ankündigungen der Direktion haben wir alles unternommen, um zu beweisen, dass ihre Entscheidungen nicht nur sozial ungerecht, sondern auch in wirtschaftlicher und industrieller Hinsicht falsch sind, es sei denn, man hat tatsächlich die Absicht, die Eisen- und Stahlindustrie in Europa langsam auszubluten.

Wir haben eine **Studie** sowie einen „Rettungsplan“ für die Standorte Rodingen und Schiffingen ausgearbeitet. Dieser Plan wurde der Regierung vorgelegt, die gerade bei einem darauf spezialisierten Unternehmen ein **Audit** in Auftrag gegeben hat, um diese Studie analysieren zu lassen. Dieses Audit ist der richtige Weg und seine Ergebnisse werden demnächst bekanntgegeben. Wir haben seitens der Direktion die Zusicherung erhalten, dass sie die Ergebnisse dieses Audits mit der Regierung und dem OGBL diskutieren wird. Wir sind jedoch nicht naiv: Sollten wir die Direktion nicht verpflichten können, die Produktion an den beiden Standorten ohne Abstriche wieder aufzunehmen, werden wir sie zumindest zwingen können, ihre realen Absichten für die Standorte und die wahren Gründe hinter diesen absolut nicht nachvollziehbaren Entscheidungen offenzulegen (statt sich ständig hinter fadenscheinigen Ausreden zu verstecken und auf die schlechte Konjunktur zu verweisen).

4. Gemeinsam mit unseren belgischen, französischen spanischen und deutschen Kollegen sind wir der Motor der **gewerkschaftlichen Gegenoffensive** auf europäischer Ebene. Tatsächlich haben wir bei der Koordinierungssitzung der Gewerkschaften (die am 3. Oktober 2011 vom **EMB** – dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund aus mehr als 60 europäischen Gewerkschaften – veranstaltet wurde) die Idee vertreten, einen europäischen Aktionstag abzuhalten und die „multinationale gewerkschaftliche Gegenmacht“ zu stärken. Diese Initiative hat am 7. Dezember zu verschiedenen europäischen Aktionen geführt.

Seit 2008 gehört der OGBL zur engeren europäischen Koordinierungsgruppe der Gewerkschaften auf der Ebene des EMB. Diese engere Gruppe hat Verhandlungen mit der Direktion von ArcelorMittal herbeigeführt, um eine europäische Betriebsvereinbarung zu schließen. Diese Verhandlungen haben im November 2009 zur Unterzeichnung einer Vereinbarung zur Bewältigung und Planung des Wandels bei ArcelorMittal mit der Bezeichnung „Maîtriser et anticiper le changement chez ArcelorMittal“ geführt. Ziel der Vereinbarung war es, dem Konzern die Möglichkeit zu geben, die Auswirkungen der Finanzkrise auf seine Geschäftsbereiche in Europa zu bewältigen. Dabei ging es in erster Linie um die Förderung der Weiterbildung der Belegschaft in Zeiten der Stilllegung, die Aufrechterhaltung der Kaufkraft der Belegschaft sowie Verhandlungen bei möglichen Entlassungen.

Wir halten an unserer gewohnten Verfahrensweise fest und werden die gesamte Belegschaft **auch zukünftig** über die weitere Entwicklung bei der Umsetzung der Tripartite-Verträge informieren. Wie in der Vergangenheit erfolgt diese Information objektiv und mittels Publikationen, Sitzungen und Informationsveranstaltungen.

In naher Zukunft werden wir uns mit drei Themen von zentraler Bedeutung befassen:

1. Wir werden gemeinsam mit der Direktion **die Harmonisierung** der beiden Texte der alten Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte abschließen, um endlich der Gesetzgebung zum Einheitsstatut zu entsprechen. Unsere Vertreter haben in diesem Bereich hervorragende Arbeit geleistet und wir erwarten jetzt seitens der Direktion, dass sie diesem Thema die angemessene Zeit und gebührende Aufmerksamkeit widmet.

Parallel zu dieser Harmonisierung werden wir **Verhandlungen** über einen neuen Tarifvertrag einleiten, und zwar in einem heiklen und schwierigen Kontext. Uns ist bewusst, dass die Direktion beabsichtigt, eine Reihe von Errungenschaften unseres Vertrags in Frage zu stellen, und so müssen wir gemeinsam alles tun, um dies zu verhindern.

2. Auch die praktische Umsetzung der Verträge LUX-2016 wird unsere gesamte **Aufmerksamkeit** erfordern. Es reicht nicht aus, einen guten Vertrag zu haben, man muss ihn auch in die Praxis umsetzen können. Aus diesem Grund sieht der Vertrag eine Reihe von Schutzmaßnahmen vor und gibt uns verschiedene Instrumente in die Hand, um die konkrete Umsetzung zu kontrollieren. Somit tritt alle drei Monate ein Ausschuss für die Überwachung der Investitionen zusammen, um aus nächster Nähe zu kontrollieren, ob die Investitionen auch getätigt werden. Die Arbeitsorganisation wird sowohl von den Personalvertretungen des Standortes als auch vom gemischten Ausschuss und der Zentraldelegation überwacht. Und schließlich wird auch ein Überwachungsausschuss, dem der Minister für Arbeit vorsitzt, die Entwicklung der Mitarbeiter der Wiedereingliederungsgruppe CDR beobachten.
3. Die **Strategie der Verwaltung des Personals** wird in den kommenden Monaten unsere volle Aufmerksamkeit verlangen. Tatsächlich wurden in den verschiedenen Abteilungen und Geschäftsbereichen beträchtliche Einsparungen bei den Fixkosten angekündigt.

Die Einführung verschiedener „Methoden zur besseren Verwaltung“ wird auf allen Ebenen gepriesen. Im Klartext heißt dies: Es wird nach Methoden gesucht, um Arbeitsplätze abzubauen, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und den Druck auf die Beschäftigten zu erhöhen. Dabei versteckt man sich hinter Bezeichnungen wie Alice, Leap, Omega etc.

Bestimmte Verantwortliche (ich werde sie nicht nennen, Sie kennen sie alle...), die besonders unter Druck stehen und den Aktionären treu dienen, aber vor allem auch ihre eigene Inkompetenz verschleiern wollen, haben bereits damit begonnen, ihre Mitarbeiter zu bedrohen, indem sie ihnen die Suche nach einer neuen Arbeit nahe legen. Auch hier müssen der Kampf und die Gegenoffensive schnell organisiert werden. Der OGBL ist bereit, die Herausforderung anzunehmen, und in den kommenden Tagen werden wir eine Informations- und Sensibilisierungskampagne zum Thema initiieren.

Wie Sie feststellen werden, ist der Kampf für Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen noch lange nicht zu Ende. In den kommenden Monaten sind wir mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert und wir werden uns diesen weiterhin mit all unserer Kraft stellen!!!

Jean-Claude Bernardini

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL



We have our work cut out

As mentioned here and there in this issue of Stolinfo, the LUX-2016 Agreement was signed on 28 March.

First and foremost, I have to stress out the fact that, without the untiring commitment of every member of our union OGBL, this agreement could never have been made possible.

I'll first mention the presidents and delegates from the different sites. They steadily provided the negotiators with information, suggestions, ideas that have been most helpful to us all over the months of negotiations.

Likewise, the continuous backing from our activists and supporters stimulated us in our fight (there, I'm not only referring to the European Day of Action on 7 December). It has also proved us that OGBL has made the right choices; OGBL has defended the right positions, even from the very first meetings.

Indeed, since September 2011, as ArcelorMittal was announcing decreases or production shutdowns, temporarily mothballing Luxembourg and neighbouring sites for an indefinite period of time, we have deliberately chosen to add an **extra dimension** to the counterweight to the power of big money that the unions are. Faced with ArcelorMittal's decommissioning practices, we had no choice left but to counter with a **global** and **European response**. Contrarily to some others who are used to a yes-man- or a whiner-policy and who have, above all, always been the ever-wide-open-eyed-sleeping-negotiation-meeting-attendees who suddenly awake at the sight of a camera or a microphone. We have implemented an action based on **four points**:

1. As soon as management made the first announcement concerning the Rodange and Schifflange sites, we set on foot an **information** policy for the whole staff. Most important for us is to hide nothing to the staff and to pass on to them all the information we got during the meetings. The better the staff is informed about intentions and stakes, as well as possible alternatives, the more any member of it will be able to support us and give us a hand to fight for maintaining social rights, and for our jobs. To sum it up, information is a means to lead our fight, but in no way is information the purpose of our fight.
2. We have not only kept on informing the staff members all over the months of negotiations, but we have also made the local people aware of and drawn the **political world's** attention to the disastrous development of the economical situation of Arcelor-Mittal.

Remember December 7, 2011: all the mayors from all the towns concerned and affected by the crisis took an active part in our action. That was not in vain. Several trade associations expressed their supports to the staff. That too was not in vain. Numerous informal meetings with ministers, that is the Labour **Minister** and the Minister of Economy; meetings with senior officials in charge of the steel dossier as well have allowed finding positive solutions in the framework of the tripartite agreement.

We are now going to take this awakening to the European parliamentary level. Therefore, as the only Luxembourg representative, we are taking an active part in the International Coordinating Committee of ArcelorMittal unions.

3. Reassured by one hundred years of experiences as a fighting and negotiating union, we didn't want to limit ourselves to criticizing ArcelorMittal management's decisions. Straight after the publication of the management's first decisions, we did our utmost best to show that such decisions were not only socially unfair, but that they were also false on an economic and industrial level. Of course, the question did not arise if the real intention was effectively to extinguish little by little European Steel Industry.

We have established a **study** and set up a "Recovery Project" for the Rodange and Schifflange sites. That project was submitted to the government who has asked an **audit** from a specialized company to analyze it. The audit is under way and the results should soon be available. Management has agreed to discuss the results of the audit together with the government and OGBL. Nevertheless, we are not naïve about this. Shouldn't we succeed in compelling management to restart the whole production on both sites, we will at least oblige them to give some explanations about their true intentions regarding those very sites and the true reasons which have led them to take so insane decisions (rather than permanently hiding behind deceptive arguments on some pretext of a downturn).

4. Together with our Belgian, French, Spanish and German colleagues, we have been the spearhead of the **trade union response** at a European level. As a matter of fact, during the meeting of the Trade Union Coordination on October 3, 2011¹, we have debated for getting one European Action Day on the one hand and for strengthening the "counter multinational union power" on the other hand. That latter claim has given way to the miscellaneous actions of December 7, 2011.

¹That meeting was set up by the EMF (European Metalworkers' Federation) built of more than 60 European trade unions

Since 2008, OGBL has belonged to the restricted European trade union group at the EMF. This restricted group is behind the negotiations with ArcelorMittal's management aiming at finding out a European Company agreement. Those negotiations ended in November 2009 with the signature of an agreement entitled "Managing and Anticipating Change at ArcelorMittal". The purpose of the agreement was to allow the Company to face the consequences of the financial crisis regarding its activities all over Europe first by promoting staff training during downtime, second by maintaining the purchasing power of its workers and, third, by negotiating possible layoffs.

True to our word, we shall **go on** keeping all the staff informed about any follow-up concerning the implementation of the tripartite. As usual, that information will be passed on to the staff unbiased, by way of publications, meetings and information sessions.

We will soon have to deal with three matters of prime importance:

1. Together with management, both texts from the former factory-workers' and employees' collective agreement will finally be brought **into parity**. We will thus comply at last with Luxembourg law about single status. It must be noted the amazing job our delegates have done in that respect, and we now expect management to grant this matter all the time and attention it deserves.

At the same time we will start to **negotiate** a new collective agreement and that will begin in most delicate and painful times. We are already aware of the management's intentions to question some of the social benefits. All of us, we will thus have to do everything we can to prevent them to do that.

2. The implementation of LUX-2016 agreements will also require all our **carefulness**. An agreement duly written and signed is worth nothing if you cannot get it come into force? That is the very reason why this agreement has foreseen a series of safeguards. That is why it gives us different means to control its concrete implementation. Therefore, an investment monitoring committee will meet every quarter to monitor closely the start-up investments. The work planning will be supervised as well by the delegates of the site as by the joint committee and the general delegation. At last, a monitoring committee presided by the Labour Minister will follow-up the staff members assigned to the CDR Outplacement Committee.

3. The **Human Resources Management Policy of the group** will require all our watchfulness for the next months to come. Indeed, in the various divisions and activities, harsh savings on fixed costs have been announced.

The setting up of "methodologies for a better management" prevails at every level.

Without turning about the bush, it clearly means: seeking ways to cut staff, to worsen working conditions, to increase employee pressure, while hiding behind official names such as Alice, Leap, Omega and such...

Some managers (I shall quote no name, you know all of them...) especially greedy and eager to show out their loyalty to the shareholders and above all eager to hide their lack of competence, those very managers are already busy to threaten their staff and suggest them that they should look for a new job.

Here too, the combat and the response will have to be planned quickly. OGBL is ready to meet the challenge. In the forthcoming days, we will launch an awareness and information campaign on the matter.

As you can see, the fight for our jobs and good working conditions is far from being over. Numerous challenges are awaiting us in the months to come. But there we are, there we are going on. Our commitment's the same, and we bring it along with all our forces!

Jean-Claude Bernardini
Member of the Executive Board of OGBL



Non aux pertes d'emplois chez ArcelorMittal Construisons ensemble l'industrie sidérurgique 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.

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.

Source: FEM, le 25 octobre 2011

Suite à l'union de ses forces avec EMCEF et ETUC-TLC, la FEM est devenu le 16 mai 2012 «industriAll»



Nein zu Entlassungen bei ArcelorMittal Ja zur gemeinsamen Gestaltung der Stahlindustrie von morgen!

Am 24. Oktober 2011 kamen in Brüssel mehr als 60 Vertreter der europäischen Gewerkschaften und Betriebsräte der unterschiedlichen Produktionsstätten von ArcelorMittal in Europa unter der Schirmherrschaft des EMB zusammen, um ihre Besorgnis über die aktuelle Situation bei ArcelorMittal zum Ausdruck zu bringen und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln.

Sie wiesen die derzeitige Strategie von ArcelorMittal eindeutig zurück. Das Unternehmen legt den Schwerpunkt darauf, Gewinne aus einem wesentlichen Industriebereich in Europa abzuziehen, um Erwerbe von Minen und Anlagen außerhalb von Europa zu finanzieren – eine Strategie, die sich entscheidend auf die Beschäftigungssituation der Gruppe sowie der Subunternehmen auswirkt und den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in mehreren europäischen Regionen gefährdet. Dies lehnten die Teilnehmer des Treffens entschieden ab. Sie verurteilten die Tatsache, dass Entscheidungen, sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene, einseitig getroffen werden, ohne grundlegende Unterrichts- und Anhörungsrechte zu respektieren.

Für ein langfristiges Fortbestehen des größten Stahlerzeugers in Europa ist es nicht förderlich, Produktionsanlagen stillzulegen (derzeit 9 Anlagen in Europa) und endgültige Schließungen von Produktionsstätten (Lüttich) und Umstrukturierungspläne (AMDS, Verpackungen, usw.) anzukündigen. Im Gegenteil: Dies wird unweigerlich den Verlust von Marktanteilen bewirken. Die EMB-Mitgliedsorganisationen sehen die Zukunft des Unternehmens im Bereich der Innovation und F&E, die dazu dienen, die Stahlprodukte von morgen und energieeffiziente Technologien (insbesondere saubere Technologien basierend auf dem Einfangen von CO₂) zu entwickeln. Außerdem forderten sie ArcelorMittals Unternehmensleitung dazu auf, den Dialog mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern über eine mögliche Produktionsverteilung, die eine faire Entwicklung für alle und eine faire Problemaufteilung gewährleistet, auf einer angemessenen Ebene aufzunehmen.

Die Gewerkschaftsvertreter bekräftigten ihre Bemühungen um eine europaweite geschlossene und koordinierte Antwort gegenüber der zentralen Unternehmensleitung und einigten sich auf Folgendes:

- Die Kontaktaufnahme zu Politikern auf nationaler und europäischer Ebene, um eine Debatte darüber zu beginnen, wie das Fortbestehen der Stahlindustrie in Europa gesichert werden kann
- Die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie gegenüber den Angestellten, Subunternehmen und lokalen/regionalen Behörden und Akteuren
- Die Veranstaltung eines Europäischen Aktionstages in Kürze, um den Protest gegen ArcelorMittals Strategie zu zeigen und auf die alternativen Lösungen der Gewerkschaften für ein langfristiges Fortbestehen der europäischen Standorte aufmerksam zu machen
- Die Einrichtung einer Task-Force, um die von den Gewerkschaften erarbeiteten Alternativen zur Strategie von ArcelorMittal weiterzuentwickeln

Die EMB-Mitgliedsorganisationen sind fest entschlossen, sich zusammenzuschließen, um die europäische Stahlindustrie gemeinsam zu verteidigen und zu gestalten.

Quelle: EMB, 25 Oktober 2011

Aufgrund des Zusammenschlusses mit der EMCEF und ETUC-TLC, ist die FEM am Mittwoch, den 16. Mai 2012 zu „industriALL“ geworden.



No to job losses at ArcelorMittal Yes to building together the steel industry of tomorrow!

On 24th October 2011, more than 60 European trade union representatives and works Council members from the different production sites of ArcelorMittal in Europe met in Brussels under the auspices of the EMF to express their concerns about the present situation in ArcelorMittal and develop a joint strategy.

Participants clearly rejected ArcelorMittal's current strategy, which focuses mainly on disinvesting from a European core industry to finance acquisitions in mines and plants outside Europe. They opposed a strategy which has a significant impact on employment in the group, and on its subcontractors, and jeopardizes the economic and social cohesion of several regions in Europe. They denounced the fact that decisions are being taken unilaterally – both at national and European levels – without respecting basic information and consultation rights.

Conditions for the long-term viability of the major steel producer in Europe will not be created by idling plants (9 plants are currently mothballed in Europe) and announcing permanent site closures (Liège) and restructuring plans (AMDS and packaging, etc.). On the contrary, this will inevitably lead to a loss of market share. For the EMF affiliates the company's future lies in innovation, R&D to develop the steel products of tomorrow and energy-efficient technologies (especially clean technologies based on CO₂ capture).

Moreover, they called on ArcelorMittal management to engage in a dialogue with unions and workers' representatives at the appropriate level on a possible distribution of production which will ensure fair development for all and a fair sharing of the burden.

The trade union participants reaffirmed their commitment to a Europe-wide unified and coordinated response vis-a-vis central management and agreed to:

- Approach national and European politicians to engage in a debate on how to ensure the viability of the steel industry in Europe.
- Develop a communication strategy towards employees, sub-contractors and local and regional authorities and actors.
- Organise a European Action Day shortly to voice protest against ArcelorMittal's strategy and raise awareness of the trade union alternatives to ensuring the longterm viability of the European sites.
- Set up a task force to further develop the trade union alternatives to the current strategy pursued by the Arcelor-Mittal management.

The EMF affiliates are firmly committed to joining forces to defend and develop the European steel industry.

Source: EMF, 25 october 2011

The EMF has become "industriAll" after joining forces Wednesday 16th 2012 with EMCEF and ETUF-TCL.





D'STOLINDUSTRIE
ASS E STÉCK LËTZEBUERG.
DAT MUSS ESOU BLEIWEN.
.....
MIR SI SOLIDARESCH

 facebook.com/solidaresch



Grève d'avertissement du 7 décembre 2011 dans la sidérurgie

«La sidérurgie fait partie du Luxembourg et cela doit rester ainsi»

Même la pluie torrentielle tombant presque tout au long de la journée n'a pas réussi à briser l'énorme élan de solidarité qui, en peu de temps, s'est établi avec les salariés des sites sidérurgiques d'ArcelorMittal menacés par des fermetures et des pertes d'emploi. Ainsi, de nombreux syndicalistes, militants et sympathisants, des politiciens, des sidérurgistes actifs et pensionnés mais aussi des centaines de salariés des communes du Sud du pays se sont rassemblés sur les quatre principaux sites Esch/Belval, Schifflange, Rodange et Differdange afin de protester contre la stratégie de la direction d'ArcelorMittal, qui consiste à désaffecter ou fermer temporairement des usines au Luxembourg. En tout quelque 3 000 personnes participaient aux quatre rassemblements. **Cette grève d'avertissement a eu un seul et unique but: assurer le maintien et l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise et de tous ses sites.**

Au lieu de désaffectations, il faut des investissements dans la sidérurgie luxembourgeoise

«L'industrie luxembourgeoise fait partie du Luxembourg. Elle fait partie de nous tous. Et cela ne doit pas changer», tel était le message de tous les orateurs lors des divers rassemblements. Beaucoup d'applaudissements chaleureux, nombreuses interpellations combatives, des revendications à l'adresse de l'Etat pour qu'il fasse pression sur ArcelorMittal, de l'incompréhension sur les visages des gens ne pouvant pas s'imaginer le Luxembourg sans industrie sidérurgique, de la colère contre les patrons et les actionnaires avides qui n'en auront jamais assez, tout cela pourrait résumer l'atmosphère qui régnait lors des rassemblements de protestation devant les portails des usines.

En effet, ce ne sont pas que les sidérurgistes qui se battent pour leurs emplois. Tout un pays est à leurs côtés. C'est bien le combat des sidérurgistes pour



leurs emplois mais aussi un combat pour les emplois dans les autres secteurs économiques. Car l'industrie sidérurgique est un pilier indispensable de l'industrie luxembourgeoise et de toute l'économie. Des milliers d'emplois dépendent directement ou indirectement de l'industrie sidérurgique. Et elle continue de contribuer de manière décisive à la prospérité générale du Luxembourg, de sa population et à celle des communes.

Le gouvernement doit user de tous les moyens afin de prévenir des fermetures de sites

«Cette grève a été un signe fort à l'égard de la direction d'ArcelorMittal», conclut Jean-Claude Bernardini, secrétaire central du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL. «Nous saluons le fait que la grève ait été suivie presque à 100 pourcent, que la production était donc arrêtée et que plus de personnes que prévues aient assisté à nos rassemblements. Et l'importante solidarité que les communes du sud du Luxembourg, des commerçants, des étudiants, des salariés du secteur de la santé et de bien d'autres encore donne du poids supplémentaire à notre action.

Nous voulons ici leur dire un grand merci. Notre pression sur ArcelorMittal va s'accroître et nous exprimerons nos revendications avec fermeté lors de la prochaine tripartite sidérurgique le 14 décembre. Mais le gouvernement

luxembourgeois doit lui aussi déployer tous ses moyens pour éviter une quelconque fermeture de site. Nous exigeons un avenir pour la sidérurgie luxembourgeoise».

Dans les usines du périmètre de la sidérurgie ArcelorMittal Bettembourg, ArcelorMittal Bissen, ArcelorMittal Dudelange (Ewald Giebel-Galvalange), AMCLE à Differdange et Circuit Foil à Wiltz les salariés avec leurs délégués et leur syndicat ont donné un signal fort en organisant des piquets de protestation devant leurs entreprises.

La grève d'avertissement à Luxembourg, organisée par l'OGBL – le LCGB ne s'étant rallié que plus tard à l'appel – se plaçait dans le cadre d'une journée d'action européenne de la FEM pour le maintien de l'industrie sidérurgique en Europe.



Warnstreik in der Stahlindustrie am 7. Dezember 2011

“D'Stolindustrie ass e Stéck Lëtzebuerg an daat muss esou bleiwen”

Auch der den ganzen Tag andauernde strömende Regen konnte die Solidarität, die sich in kürzester Zeit mit den von Schließungen und Entlassungen bedrohten Stahlarbeitern der ArcelorMittal-Werke gebildet hatte, nicht brechen. So fanden sich an den vier Hauptstandorten Esch/Belval, Schifflingen, Rodingen und Differdingen neben Gewerkschaftern, Militanten und Sympathisanten, zahlreiche Politiker, aktive und pensionierte Stahlarbeiter sowie hunderte von Beschäftigten der Südgemeinden ein, um gegen die Strategie der ArcelorMittal-Direktion Werke hierzulande zeitweise stillzulegen oder zu schließen, zu protestieren. Insgesamt nahmen etwa 3.000 Personen an den vier Kundgebungen teil. **Ziel des Warnstreiks war die Absicherung der Zukunft der Luxemburger Stahlindustrie und all ihrer Standorte.**

Investitionen in die Luxemburger Stahlindustrie statt Stilllegungen

„Die Stahlindustrie ist ein Stück Luxemburg. Sie ist ein Stück von uns allen. Und das soll so bleiben“, lautete der Tenor aller Redner bei den verschiedenen Kundgebungen. Viel Applaus, kämpferische Zwischenrufe, Forderungen nach staatlichem Druck auf ArcelorMittal, Unverständnis auf den Gesichtern der Menschen, die sich Luxemburg ohne Stahlindustrie nicht vorstellen können, Zorn gegen Besitzer und Aktionäre, die den Hals nicht voll genug bekommen können, das alles charakterisierte die Atmosphäre bei den Protestversammlungen vor den Portalen der „Schmelzen“.

Ja, nicht nur die Stahlarbeiter kämpfen für ihre Arbeitsplätze. Mit ihnen kämpft ein ganzes Land. So ist es dann ein Kampf der Stahlarbeiter für Ihre Arbeitsplätze, doch auch für die Arbeitsplätze in anderen Wirtschafts-



zweigen. Denn die Stahlindustrie ist ein unverzichtbares Standbein der luxemburgischen Industrie und Wirtschaft. Tausende Arbeitsplätze sind direkt oder indirekt von ihr abhängig. Und sie trägt maßgeblich zum allgemeinen Wohlstand Luxemburgs, seiner Bevölkerung und dem der Gemeinden bei.

Die Regierung muss alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um Schließungen zu verhindern

„Dieser Warnstreik war ein starkes Zeichen an die ArcelorMittal-Direktion“, so Jean-Claude Bernardini, Zentralsekretär des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL. „Uns freut besonders, dass der Streik zu fast 100 Prozent befolgt wurde, die Produktion also stillstand und mehr Leute als gedacht zu den Kundgebungen gekommen sind. Und die große Solidarität, die sowohl zahlreiche Südgemeinden, Geschäftsleute, Studenten, Arbeitnehmer aus dem Gesundheitssektor und viele andere mehr an den Tag legten, stärkt natürlich unsere Aktion. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen bedanken. Unser Druck auf ArcelorMittal wird nun

schärfer werden und im Rahmen der nächsten Stahl-tripartite am 14. Dezember unmissverständlich zum Ausdruck gebracht werden. Doch auch die Luxemburger Regierung ist gefordert. Sie muss alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um Standortschließungen zu verhindern. Wir verlangen eine Zukunft für die Luxemburger Stahlindustrie“.

Auch in den so genannten Betrieben des Stahlperimeters ArcelorMittal Bettembourg, ArcelorMittal Bissen, ArcelorMittal Dudelange (Ewald Giebel-Galvalange), AMCLE in Differdingen und Circuit Foil in Wiltz setzten die Arbeitnehmer zusammen mit ihren Personalvertretern und ihrer Gewerkschaft Zeichen indem Sie vor den Werken Protestkundgebungen organisierten.

Der vom OGBL in Luxemburg organisierte Warnstreik – der LCGB folgte erst später dem Aufruf – reihte sich in einen von der EMB geplanten europaweiten Aktionstag zur Verteidigung der europäischen Stahlindustrie ein.



ArcelorMittal: du mouvement dans le dossier?

Le lundi 4 juin 2012, les syndicats français d'ArcelorMittal ont été reçus conjointement par le président français François Hollande et le ministre français du Redressement productif, Arnaud Montebourg.

A l'issue de cette réunion, une mission d'expertise a été confiée à un expert indépendant. Cette mission «devra s'attacher à analyser les perspectives du marché européen et mondial de l'acier et examiner avec précision les perspectives industrielles pour que le site de Florange soit viable et performant sur le long terme». Le rapport final de l'expertise sera connu pour fin juillet au plus tard.

Cette décision ressemble comme deux gouttes d'eau à la demande formulée par l'OGBL lors des réunions de tripartite sidérurgie. Pour rappel, plutôt que d'accepter avec fatalité la décision du groupe ArcelorMittal d'arrêter temporairement la production sur le site de Schifflange et de faire tourner au ralenti le site de Rodange, l'OGBL s'est activement engagé dans la recherche de pistes alternatives et de projets démontrant la viabilité économique des deux sites de production.

A cette fin, une étude a été remise au ministre luxembourgeois de l'Economie avec la demande de commanditer un audit en vue d'analyser le bien fondé de l'étude. Les résultats de cet audit devraient être connus d'ici fin juin et seront discutés avec l'OGBL et la direction de l'entreprise. La même démarche a d'ailleurs été

initiée par nos collègues belges conjointement avec les représentants du gouvernement wallon.

En cas de désengagement obliger une entreprise à céder à un repreneur

Le gouvernement français ressort également l'idée d'un projet de loi obligeant une entreprise qui souhaite se désengager d'un site à le céder (en cas d'offre de reprise) à un repreneur. Peut-être un exemple à suivre.

Nous nous réjouissons également de l'initiative de l'Elysée (même si nous aurions préféré qu'elle soit plutôt luxembourgeoise), qui a demandé au ministre Montebourg de prendre contact avec ses homologues belge, espagnol, allemand et luxembourgeois «afin de conduire une action commune vis-à-vis du groupe Arcelor-Mittal».

Par ailleurs, une rencontre entre les représentants des syndicats sidérurgiques européens, dont l'OGBL, et la Commission Emploi et Affaires sociales du Parlement Européen aura lieu le 12 juin à Strasbourg.

Alors, soubresaut du monde politique? Ou enfin prise de conscience qu'il y a des solutions et que des alternatives aux arrêts temporaires ou définitifs existent? La sidérurgie européenne et luxembourgeoise sont viables et ont un avenir, avec ou sans ArcelorMittal.



Photo : Frédéric Henry | LOR'Actu.fr



Tripartite sidérurgique du 14 décembre 2011:

L'accord Lux 2011 prolongé jusqu'au 31 mars 2012 et élaboration d'un nouvel accord industriel d'ici là

Conformément à la revendication de l'OGBL, la tripartite sidérurgique a décidé le 14 décembre 2011 de prolonger l'accord Lux 2011 avec l'ensemble des avenants jusqu'au 31 mars 2012.

Cette décision implique notamment la continuation de la CDR (cellule de reclassement) ainsi que l'application de la préretraite ajustement pour l'année de naissance 1955 anticipée au 1er janvier 2012 (sans attendre la date de naissance réelle). En ce qui concerne la préretraite, l'OGBL revendique la même mesure pour les années de naissance 1956, 57 et 58.

D'ici fin mars 2012, la tripartite sidérurgique finalisera un nouveau plan industriel pour une durée probable de 3 ans.

Le gouvernement a rappelé avec insistance l'importance de ce plan pour sécuriser l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise.

Compte tenu des difficultés récentes de la direction d'ArcelorMittal de tenir ses engagements, l'OGBL reste extrêmement prudent et mobilisé pour défendre les sites de Schifflange et de Rodange ainsi que les emplois de tous les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise et de son périmètre.

Enfin, l'OGBL soumettra prochainement au gouvernement ses réflexions sur la pérennisation des sites sidérurgiques luxembourgeois.

Source: Communiqué par le Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL le 14 décembre 2011



OGBL



Die Zukunft der ArcelorMittal-Standorte in Luxemburg absichern!

Nachdem die Presse bereits am vorhergehenden Tag angekündigt hatte, dass die Produktion in den Stahlwerken von Rodange und Schiffingen weiter und auf unbestimmte Zeit gedrosselt bzw. eingestellt bleiben soll, wurde den Personalvertretern am Dienstag, den 20. März in der Sitzung des gemischten Betriebskomitees bestätigt, dass das Werk in Schiffingen weiter abgeschaltet bleiben und lediglich eine Woche pro Monat auf der Drahtstraße in Schiffingen gearbeitet werden soll. In Rodange soll während zwei Schichten auf der Straße A und während einer Schicht auf der Straße C produziert werden.

Diese Ankündigungen der Betriebsleitung haben den OGBL nicht überrascht, aber doch tief enttäuscht. Der OGBL hofft, dass anlässlich der Stahltripartite vom 28. März sowohl das Recht des Zugangs zur „Préretraite“ für die Jahrgänge 1955-1959 als auch das Weiterbestehen der „Cellule de reclassement“ bestätigt werden.

Der OGBL erinnert daran, dass er eine Studie in Auftrag gegeben hat in welcher Perspektiven zum Erhalt der Standorte Rodange und Schiffingen aufgezeigt werden. Die Resultate dieser Untersuchung wurden kürzlich dem Wirtschaftsministerium übergeben. Das Ministerium hat sich einverstanden erklärt auf dieser Grundlage ein Audit zu den nötigen Investitionen in Auftrag zu geben. Laut der Studie würden kurzfristig bereits moderate Investitionen ausreichen, um die Betriebsabläufe wieder zu normalisieren.

Der OGBL verlangt, dass nach Durchführung dieses Audits ArcelorMittal die notwendigen Schritte unternimmt, um die Werke in Rodange und Schiffingen zu erhalten. Des Weiteren besteht der OGBL darauf, dass sich ArcelorMittal formal dazu verpflichtet in die Werke Belval und Differdingen zu investieren sowie Strategien bezüglich Forschung, Entwicklung und Marketing zu entwickeln, um die Produktionszweige dort nachhaltig abzusichern.

Source: OGBL News le 20 mars 2012





Il faut pérenniser l'avenir des sites ArcelorMittal au Luxembourg!

Tel qu'annoncé lors du Conseil d'Administration de la veille, la direction a confirmé ce mardi lors du comité mixte que la production sur les sites de Rodange et de Schifflange serait réduite, respectivement arrêtée pour une période indéterminée. Ainsi, l'aciérie de Schifflange restera à l'arrêt pour une durée indéterminée et le laminoir produira pendant une semaine par mois. A Rodange, le train A produira à deux postes et le train C à un poste.

Cette annonce faite par la direction n'a pas surpris l'OGBL, mais nous déçoit pour le moins fortement. Dans un premier temps, l'OGBL espère que la tripartite sidérurgique du 28 mars confirmera aussi bien le droit à la préretraite pour les classes d'âge de 1955 à 1959 que la continuation de la cellule de reclassement.

L'OGBL rappelle qu'il a réalisé une étude dans le but de démontrer clairement des perspectives d'avenir pour le maintien des sites de Rodange et de Schifflange. Les résultats de cette analyse ont été récemment remis au ministère de l'Economie. Le ministère a donné son accord pour commanditer un audit basé sur les points soulevés dans notre étude. Il faut savoir que des investissements modérés permettraient à très court terme de rendre les deux sites bénéficiaires.

L'OGBL exige, une fois cet audit réalisé, qu'ArcelorMittal prenne toutes les mesures nécessaires permettant le sauvetage des sites de Rodange et de Schifflange. En outre, l'OGBL insiste pour qu'ArcelorMittal s'engage formellement à investir dans les deux autres sites de production, à savoir Belval et Differdange afin de pérenniser durablement leurs branches de production. Cet investissement doit impérativement être accompagné de moyens adéquats en termes de recherche, de développement et de marketing.

Source: Communiqué par le Syndicat
Sidérurgie et Mines de l'OGBL, 20/03/2012



OGBL



La prime de participation sur les résultats de l'année 2011 s'élèvera à 0% d'un salaire brut sur la base des résultats suivants:

Méthode de calcul:	EBITDA/CHIDA	Objectif atteint	Pondération
AM Differdange et Belval	8,1%	0%	67%
AM Rodange et Schifflange	0%	0%	23%
Groupe (ROCE)	4%	0%	10%

Pour AM Differdange et Belval le rapport de l'EBITDA/CHIDA devant être au minimum de 10%,

L'Objectif global atteint (Objectif atteint X pondération): $0\% \times 67 = 0\%$

Pour AM Rodange et Schifflange le rapport de l'EBITDA/CHIDA devant être au minimum de 5%,

L'Objectif global atteint (Objectif atteint X pondération): $0\% \times 23 = 0\%$

Pour Arcelor Groupe le ROCE devant être au minimum de 8%,

L'Objectif global atteint (Objectif atteint X pondération): $0\% \times 10 = 0\%$

Source: Comité de rédaction, le 4 avril 2012



OGB-L



Un repos par semaine; rien d'exceptionnel !!!

Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL est une nouvelle fois consterné de devoir constater que dans le secteur finissage Grey Differdange le personnel n'arrive pas avoir régulièrement un jour de repos hebdomadaire et que le planning de travail est divulgué à la toute dernière minute.

Ceci a pour conséquence d'induire fatigue et risque d'accident, détérioration de la vie familiale et tension sur le lieu de travail.

Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL a pourtant déjà proposé des solutions simples, permettant d'éviter cette lamentable situation.

- Une véritable politique d'anticipation des départs en retraite afin de favoriser une transmission des savoirs des anciens vers les nouveaux.
- Embauche plus rapide du personnel excédentaire via la CDR.
- Effectif en nombre suffisant.

Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL revendique une fois de plus que les responsables entendent ces propositions afin de revenir à un climat de travail plus serein pour tous et dans l'intérêt de tous.

Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL exige que les responsables mettent tout en œuvre pour régulariser cette situation qui devient au fil des jours de plus en plus explosive.

Differdange le 06 juin 2012



OGBL



Eine wöchentliche Ruhepause; kein Ausnahmefall !!!

Das Syndikat Hütten- und Bergbau des OGBL ist wiederum bestürzt feststellen zu müssen, dass im „finissage Grey“ in Differdingen dem Personal nicht regelmäßig ein wöchentlicher Ruhetag gewährt wird und dass die Arbeitsplanung erst in letzter Minute bekanntgegeben wird.

Dies führt zu Müdigkeit, einer erhöhten Unfallgefahr, einer Verschlechterung des Familienlebens und zu Spannungen auf dem Arbeitsplatz.

Das Syndikat Hütten- und Bergbau des OGBL hat in der Vergangenheit bereits einfache Lösungen vorgeschlagen, um diese beklagenswerte Situation zu vermeiden.

- Eine richtige Politik der Voraussicht und Bestandsaufnahme des Renteneintrittsalters zwecks der Förderung und Übertragung der Fachkenntnisse der älteren an die jüngeren Kollegen.
- Zügigere Einstellung von überschüssigem Personal über die CDR.
- Zahlenmäßig ausreichender Personalbestand.

Das Syndikat Hütten- und Bergbau des OGBL fordert die Verantwortlichen zum wiederholten Male auf seinen Vorschlägen zuzuhören, um zu einem für Alle und im Interesse von Allen ausgeglichenen Arbeitsklima zurückzufinden.

Das Syndikat Hütten- und Bergbau des OGBL fordert die Verantwortlichen auf alles in die Wege zu leiten, um diese Situation, die von Tag zu Tag explosiver wird, in Ordnung zu bringen.

Differdingen, den 6. Juni 2012



OGB•L

Convention collective des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise: OGBL et LCGB trouvent un accord avec la direction

Le 28 novembre 2011, la commission taritaire du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL et le conseil des délégués SESM-LCGB ont approuvé à l'unanimité l'accord trouvé avec la direction le 16 novembre 2011.

Les points retenus sont les suivants:

- durée: 1 année du 01.01.2011 au 31.12.2011;
- paiement d'une prime unique de 500€ brute en décembre 2011;
- prime de participation aux résultats à partir du 1er janvier 2011: augmentation de 90% à 100% d'une rémunération mensuelle brute lorsque l'objectif est atteint à 100%
- établissement d'un échéancier en date du 1er décembre 2011 afin de répertorier les différents points du catalogue de revendication dans le cadre de la commission paritaire et/ou dans les groupes de travail de l'harmonisation des conventions collectives au sein du comité mixte.

Communiqué par les syndicats contractants à la date du 29.11.2011

Tarifvertrag für die Beschäftigten der luxemburgischen Eisen- und Stahlindustrie: OGBL und LCGB einigen sich mit der Direktion

Am 28. November 2011 haben der Tarifausschuss des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL und der Delegiertenrat des SESM-LCGB einstimmig die Vereinbarung gebilligt, die mit der Direktion am 16. November 2011 gefunden worden war.

Es wurden die folgenden Punkte angenommen:

- Dauer: 1 Jahr vom 01.01.2011 bis 31.12.2011;
- Zahlung einer einmaligen Prämie von 500 Euro brutto im Dezember 2011;
- Prämie für Gewinnbeteiligung ab dem ersten Januar 2011, die sich nach den Ergebnissen richtet: Erhöhung der monatlichen Bruttovergütung von 90% auf 100%, sollte das Ziel zu 100% erreicht werden
- Erstellung eines Zeitplans zum 1. Dezember 2011, um die verschiedenen Punkte des Forderungskatalogs für den paritätischen Ausschuss und/oder der Arbeitsgruppen für die Harmonisierung der Tarifverträge bzw. den gemischten Ausschuss zu erfassen.

Übermittelt durch die vertragsschließenden Gewerkschaften zum 29.11.2011

Collective agreement for Luxembourg steel industry employees: OGBL and LCGB come to an agreement with management

On 28 November 2011, the Tariff Commission of the OGBL Steel and Mines Union and SESM-LCGB Council delegates unanimously approved the agreement reached with management on 16 November 2011.

The following points have been agreed upon:

- duration: 1 year from 01/01/2011 to 31/12/2011;
- Payment of a single bonus of €500 gross in December 2011;
- Profit-sharing bonus from 1 January 2011: increase from 90% to 100% of gross monthly salary when the objective is achieved at 100%
- Establishment of a schedule from 1 December 2011 in order to list the various items in the claims list in the context of the Joint Commission and/or working groups in charge of the harmonisation of the collective agreement within the joint Committee.

Issued by the contracting unions, 29/11/2011



Tripartite sidérurgie du 28 mars 2012

Après de longs mois de négociations difficiles; la réunion de la tripartite sidérurgie de ce mercredi 28 mars a permis de signer un protocole d'accord dénommé:

«Plan d'avenir sidérurgique LUX-2016»

Cet accord couvre l'ensemble des effectifs tombant dans le périmètre sidérurgique ainsi que les tréfileries de Bettembourg – Bissen et le site d'ArcelorMittal Dudelange.

Ci-contre les points essentiels de l'accord:

- nous sommes parvenus à maintenir **l'ensemble des mesures d'accompagnement social**; à savoir la CDR ainsi qu'un **accord de principe** sur le maintien de la préretraite avec départ anticipé au 1^{er} janvier pour les classes d'âge 1956, 1957, 1958 et 1959;
- établissement d'un **plan industriel** permettant de pérenniser les sites de Belval et Differdange. L'investissement total prévu à Differdange s'élève à 78 millions d'euro, celui de Belval atteint 153 millions d'euro. A cette somme il faudra éventuellement rajouter le projet de modernisation du Train 2, qui devrait être validé en 2013 pour un montant total de 230 millions supplémentaires;
- malheureusement **l'incertitude** va continuer à planer sur les sites de Rodange et Schifflange et la direction ne s'est toujours pas clairement exprimée sur le sort réel qu'elle compte réserver aux deux sites. En attendant, nous sommes parvenus à arracher un engagement ferme sur l'analyse commune de **l'audit** commandité par le ministère de

l'économie sur base d'une étude réalisée par l'OGBL. Nous vous rappelons que cette étude porte sur les deux sites et démontre clairement qu'il existe des alternatives permettant leur viabilité économique;

- suite à notre demande, le plan LUX-2016 sera **suivi à plusieurs niveaux**: par la Tripartite sidérurgie; par un Comité de suivi des effectifs de la sidérurgie et par un Comité de suivi des investissements;
- l'accord arrive à échéance le 31.12.2016 et il a donc une durée de 5 ans. En cas de non respect de l'accord par ArcelorMittal, le gouvernement se réserve le droit de renégocier des points de l'accord. Dans ce cas de figure, l'OGBL estime qu'il y a rupture du dialogue social et entamera des actions syndicales avec effet immédiat.

Cet accord, important pour la sidérurgie luxembourgeoise est le résultat d'un long et juste combat mené par l'OGBL et l'ensemble de ses délégués. Sans votre soutien à tous, notamment lors des différentes actions syndicales organisées ces derniers mois, nous n'aurions sans doute pas pu aboutir.

Nous devons tous rester unis et solidaires derrière un syndicat fort qui défend depuis toujours les intérêts de l'ensemble des salariés!



Tripartite für die Eisen- und Stahlindustrie am 28. März 2012

Nach langen und schwierigen Verhandlungsmonaten hat die Sitzung der Tripartite für die Eisen- und Stahlindustrie am Mittwoch, den 28. März zur Unterzeichnung eines Vereinbarungsprotokolls geführt, das die Bezeichnung trägt:

„Plan d’avenir sidérurgique LUX-2016“ (Zukunftsprogramm für die Eisen- und Stahlindustrie LUX-2016)

Durch diesen Vertrag sind alle Beschäftigten abgedeckt, die im Bereich Eisen und Stahl arbeiten sowie in den Punktziehereien von Bettembourg-Bissen und am Standort ArcelorMittal Dudelingen.

Im Folgenden die wichtigsten Punkte des Vertrags:

- Wir konnten die **gesamten sozialen Begleitmaßnahmen bewahren**, d. h. die Wiedereingliederungsgruppe CDR sowie die **Grundsatzvereinbarung** über die Beibehaltung der Vorruhestandsregelung zum ersten Januar für die Jahrgänge 1956, 1957, 1958 und 1959.
- Ferner wurde die Einführung eines **Industrieprogramms** beschlossen, das den Fortbestand der Standorte von Belval und Differdingen sichert. Für Differdingen sind Investitionen von insgesamt 78 Mio. Euro vorgesehen und für Belval von 153 Mio. Euro. Zu dieser Summe kommen möglicherweise noch die Investitionen für das Modernisierungsprojekt von der Fertigungsstraße 2 hinzu, das 2013 validiert werden müsste und sich zusätzlich auf insgesamt 230 Mio. Euro belaufen dürfte.
- Leider wird auch an den Standorten von Rodingen und Schiffelingen weiterhin **Unsicherheit** herrschen, da die Direktion sich immer noch nicht klar geäußert hat, welches

Schicksal sie den beiden Standorten jetzt tatsächlich zuge-dacht hat. In der Zwischenzeit haben wir es geschafft, eine verbindliche Verpflichtung zur gemeinsamen Analyse des **Audits** durchzusetzen, das vom Wirtschaftsministerium auf der Grundlage der vom OGBL realisierten Studie finanziert wurde. Wir erinnern Sie daran, dass diese Studie sich auf die beiden Standorte bezieht und eindeutig zeigt, dass es Alternativen für ihre wirtschaftliche Lebensfähigkeit gibt.

- Gemäß unserer Forderung wird das Programm LUX-2016 **auf mehreren Ebenen überwacht**: durch die Tripartite für die Eisen- und Stahlindustrie, einen Überwachungsausschuss für die Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie sowie einen Überwachungsausschuss für die Investitionen.
- Der Vertrag läuft am 31.12.2016 aus und hat somit eine Laufzeit von fünf Jahren. Sollte der Vertrag von Arcelor-Mittal nicht eingehalten werden, behält sich die Regierung das Recht vor, Punkte des Vertrags neu zu verhandeln. In diesem Fall geht der OGBL davon aus, dass der Sozialdialog abgebrochen wurde, und leitet mit sofortiger Wirkung gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen ein.

Dieser für die luxemburgische Eisen- und Stahlindustrie so wichtige Vertrag ist das Ergebnis eines von der OGBL und seinen Delegierten geführten langen und gerechten Kampfes. Ohne Ihre Unterstützung für alle, insbesondere bei den verschiedenen gewerkschaftlichen Aktionen der letzten Monate, hätten wir dieses Ergebnis sicher nicht erreicht.

Wir alle müssen vereint und solidarisch hinter einer starken Gewerkschaft stehen, die schon immer die Interessen aller Beschäftigten vertreten hat!



Tripartite Steel Industry 28 March 2012

After long months of strenuous negotiations, the tripartite steel industry meeting on Wednesday 28 March led to the signing of an agreement protocol entitled:

«LUX-2016 Future Plan for the Steel Industry»

This agreement covers all the Staff members that fall within the scope of the steel industry as well as the Bettembourg-Bissen wire works and the ArcelorMittal Dudelange site.

The key points of the agreement are as follows:

- we succeeded in keeping in place **all social support measures**; namely the RC (Redeployment Committee) and the **agreement** concerning early retirement with the early departure on 1 January for those born in 1956, 1957, 1958 and 1959;
- establishment of an **industrial plan** to enable the sustainability of the Belval and Differdange sites. The global investment predicted at Differdange is 78 million euros, whilst the investment at Belval amounts to 153 million euros. On top of this amount, the cost of the project to modernise Train 2 needs to be added, which should be approved in 2013 for a total additional amount of 230 million;
- unfortunately, the **uncertainty** will continue to hang over the Rodange and Schifflange sites and management has still not made clear the fate awaiting these two sites. In the meantime, we have managed to reach a firm agreement concerning the joint analysis of the **audit** ordered by the

Ministry for the Economy based on a study performed by OGBL. We would like to remind you that this study concerns both sites and clearly demonstrates that there are alternatives to ensure the economic viability;

- following our request, the LUX-2016 plan will be **monitored at various levels**: by Tripartite Steel, by a steel industry staff Monitoring Committee and by an investment Monitoring Committee;
- The agreement remains in force until 31/12/2016 and is thus valid for a duration of 5 years. Should ArcelorMittal fail to comply with the agreement, the government would retain the right to renegotiate the key points of the agreement. In such case, OGBL considers this to constitute a breakdown in social dialogue and industrial action will commence with immediate effect.

This agreement, which is important for the Luxembourg steel industry, is the result of a long and justifiable fight led by OGBL and all of its delegates. Without your support, in particular during various industrial actions organised these past few months, we would not have been able to achieve this result.

We must remain united and stand together behind a strong union which has always defended the interests of all employees!



Une étude américaine relayée par le Wall Street Journal révèle que les travailleurs «aimables» touchent près de 20% de moins que leurs collègues «désagréables».

Les chercheurs ont analysé les données collectées sur près de 20 ans par 3 enquêtes différentes, impliquant 10 000 travailleurs représentatifs d'un large éventail de professions, de salaires et d'âges. Ces 3 enquêtes ont évalué l'amabilité de 3 façons différentes. Pour des résultats identiques : les hommes dont l'amabilité était en dessous de la moyenne ont gagné environ 18% de plus (9772\$ annuels) que les gentils. Les femmes désagréables, quant à elles, n'ont gagné que 5% (1828\$) de plus.

Pour les hommes, être agréable pourrait ne pas correspondre « *aux attentes d'un comportement masculin* », écrivent les chercheurs. D'autant que les gentils pourraient aussi moins s'impliquer dans les négociations salariales. « *Le problème est que de nombreux gestionnaires ne réalisent pas qu'ils récompensent les gens déplaisants* », conclue Beth A. Livingston, co-auteure de l'étude.

D'autres recherches pointent la dangerosité des comportements agressifs au travail. Comme cette étude, publiée il y a quelques jours lors de la réunion annuelle de l'American Psychological Association, qui a constaté que 86% des 289 travailleurs de trois entreprises étudiées ont rapporté des cas d'incivilité au travail : insultes, humiliations... ce qui, pour les chercheurs, est finalement nocif pour l'entreprise. Surprenant ! Non contents de confirmer le célèbre adage «la gentillesse ne paie pas», des chercheurs de l'université de Cornell à New York viennent de prouver que (pire!) elle fait perdre de l'argent.

Cette «discrimination» jouerait également au moment de l'embauche et bien évidemment lors des négociations salariales.

Toutefois, si les dirigeants d'entreprises aiment les hommes combatifs, ils soulignent l'importance du respect, et ce même lors de joutes verbales au sujet de tel ou tel dossier.

NDLR : La politique du chacun pour soit se généraliserait-elle et le travail ne représenterait-il plus alors un des moyens de se réaliser? La concurrence entre les salariés ne fait que briser la cohésion d'une équipe. Le bien-être au travail et le respect mutuel sont les conditions essentielles pour un fonctionnement optimum de l'entreprise. A notre sens, les ressources humaines ont un rôle primordial à jouer dans ce domaine et tel n'est pas le cas aujourd'hui.

Eine vom Wall Street Journal veröffentlichte Studie enthüllt, dass „freundliche“ Arbeitnehmer fast 20 % weniger verdienen als ihre „unangenehmen“ Kollegen.

Die Forscher haben Daten aus fast 20 Jahren ausgewertet, die bei drei unterschiedlichen Umfragen erhoben wurden. Teilgenommen haben 10.000 Arbeitnehmer, die repräsentativ sind für ein großes Spektrum von Berufen, Löhnen und Altersgruppen. Bei diesen drei Umfragen wurde die Freundlichkeit auf drei verschiedene Arten bewertet. Mit gleichen Ergebnissen: Männer, deren Freundlichkeit unter dem Durchschnitt lag, haben etwa 18 % mehr verdient (9772 US-Dollar jährlich) als die Netten. Unfreundliche Frauen haben nur 5 % mehr verdient (1828 US-Dollar).

Bei Männern könnte ein freundliches Verhalten möglicherweise nicht mit den „*Erwartungen an ein männliches Verhalten*“ übereinstimmen, schrieben die Forscher. Darüber hinaus engagieren sich die Netten möglicherweise auch weniger bei den Gehaltsverhandlungen. « *Das Problem ist, dass zahlreiche Manager nicht realisieren, dass sie die unangenehmen Mitarbeiter belohnen*“, so der abschließende Kommentar von Beth A. Livingston, Co-Autorin der Studie.

Andere Untersuchungen verweisen auf die Gefährlichkeit eines aggressiven Verhaltens am Arbeitsplatz. Wie diese Studie, die vor einigen Tagen bei der Jahressitzung des amerikanischen Psychologieverbands veröffentlicht wurde und zu dem Ergebnis gelangt, dass 86 % der 289 Arbeitnehmer aus den drei analysierten Unternehmen über Fälle von unsozialem Verhalten am Arbeitsplatz berichteten:

Beleidigungen, Demütigungen etc., was sich nach Meinung der Forscher schlussendlich als schädlich für das Unternehmen erweist. Wirklich überraschend! Die Forscher der Cornell-Universität von New York gaben sich nicht damit zufrieden, das berühmte geflügelte Wort „Freundlichkeit zahlt sich nicht aus“ zu bestätigen, und haben jetzt bewiesen, dass es sogar noch schlimmer ist (!), man verliert damit nämlich sogar Geld.

Diese „Diskriminierung“ spielt auch bei der Einstellung eine Rolle und selbstverständlich bei den Lohnverhandlungen.

Aber auch wenn die Unternehmensleiter kampfberete Menschen mögen, so verweisen sie doch auch auf die Bedeutung des Respekts. Dies gilt auch bei Wortgefechten zu diesem oder jenem Thema.

Anm. d. Red.: Die Politik des „Jeder für sich“ setzt sich immer mehr durch, und ist nicht auch die Arbeitswelt einer der Bereiche, um sich zu verwirklichen? Die Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmern zerstört nur den Zusammenhalt des Teams. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und der gegenseitige Respekt sind essentielle Bedingungen für den reibungslosen Verlauf innerhalb des Unternehmens. Unserer Meinung nach kommt der Personalabteilung eine zentrale Rolle in diesem Bereich zu, die sie heute nur selten wahrnimmt.

An American study published by the Wall Street Journal has shown that «agreeable» workers earn close to 20% less than less «agreeable» ones.

Researchers analysed data collected over approximately 20 years by three different surveys, involving 10,000 workers covering a wide range of professions, wages and ages. These three studies evaluated agreeableness in three different ways. For identical results: men whose agreeableness was below average earned around 18% more (\$9,772 per annum) than their agreeable counterparts. Ruder women, on the other hand, only earned 5% (\$1,828) more.

For men, being agreeable may not conform to *“expectations of male behaviour”*, researchers wrote. Especially since friendly men might also be willing to assert themselves in wage negotiations. *“The problem is that many managers do not realise that they reward disagreeableness”*, concludes Beth A. Livingston, co-author of the study.

Other researchers highlight the danger of having aggressive behaviour at work. As in this study, published a few days ago during the annual American Psychosocial Association meeting, which concluded that 86% of the 289 workers from the three companies studied reported cases of anti-social behaviour at work: insults, humiliation, etc. which, for the researchers, is harmful for the company as a whole. Surprising! Not content to confirm the famous proverb *“kindness does not pay”*, researchers from Cornell University in New York have just proven that (even worse!) it also leads to losing money.

This “discrimination” also occurs during recruitment and wage negotiations.

However, if business leaders prefer aggressive men, they stress the importance of respect, even in the case of verbal jousting about a particular issue.

Editor's note: Since an “every man for himself” policy might become more common place does the workplace not become another means to achieve this? Competition between employees only leads to breaking down the cohesion of a team. Well-being at work and mutual respect are essential conditions for the optimal performance of a company. From our point of view, human resources have an important role to play in this area which is not the case today.



DSPT, une fonction primordiale

Dans chaque entité du groupe au Luxembourg sont nommés un ou plusieurs délégués à la santé & sécurité. Ceux-ci s'occupent de tous les aspects liés à la sécurité sur le lieu de travail. A cet effet, ils ont le droit d'intervenir auprès de l'employeur et de lui demander de prendre les mesures propres à pallier tout risque pour les travailleurs et à éliminer les sources de danger.

Chaque semaine, le délégué à la sécurité, accompagné du chef de l'établissement effectue une tournée de contrôle. Le délégué consigne le résultat de ses constatations dans un registre spécial. Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise.

De plus le responsable est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité sur tous les sujets ayant trait à la santé & sécurité sur le lieu de travail.

Les délégués à la sécurité ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger.

Sur chaque site, les délégués sécurité sont épaulés au quotidien dans leur mission par un délégué sécurité plein temps (DSPT) tels que: (de g. à dr.) Laurent Bonilavri à Rodange, Said Bouressam à Differdange, Raffaele Paoletti à Schiffflange, Daniel Pussé à Belval et Bernard Zanardelli à l'Administration centrale

Die wichtige Funktion der hauptamtlichen Sicherheitsdelegierten (DSPT)

In jeder Einheit des Konzerns in Luxemburg wurde(n) ein oder mehrere Delegierte für Gesundheit und Sicherheit ernannt. Diese kümmern sich um alle Aspekte der Sicherheit am Arbeitsplatz. Zu diesem Zweck sind sie berechtigt, beim Arbeitgeber zu intervenieren und von ihm zu verlangen, alle Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken zu ergreifen und die Gefahrenquellen auszuschalten.

Wöchentlich führt der Sicherheitsdelegierte gemeinsam mit dem Leiter der Einrichtung einen Kontrollrundgang durch. Der Delegierte hält das Ergebnis seiner Beobachtungen in einem speziellen Verzeichnis fest. In dringenden Fällen, in denen die Ergebnisse ein sofortiges Eingreifen der Gewerbeinspektion erforderlich machen, ist der Delegierte berechtigt, sich direkt an diese Behörde zu wenden. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass er gleichzeitig auch den Leiter des Unternehmens darüber informiert.

Darüber hinaus ist der Verantwortliche gehalten, den Sicherheitsdelegierten über alle Themen zu befragen und zu informieren, die mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen.

Die Sicherheitsdelegierten sind berechtigt, den Arbeitgeber aufzufordern, angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Auch dürfen sie ihm entsprechende Vorschläge unterbreiten, damit alle Risiken für die Arbeitnehmer beseitigt und/oder die Gefahrenquellen ausgeschaltet werden.

An jedem Standort werden die Sicherheitsdelegierten bei ihren Aufgaben tagtäglich vom hauptamtlichen Sicher-

heitsdelegierten (DSPT) unterstützt. Dazu gehören: (von l. nach r.) Laurent Bonilavri in Rodingen, Said Bouressam in Differdingen, Raffaele Paoletti in Schiffflingen, Daniel Pussé in Belval und Bernard Zanardelli in der Hauptverwaltung.

DSPT, an important function

Within each entity of the group in Luxembourg one or more Health & Safety Officers are appointed. They deal with all aspects of safety in the workplace. For this purpose, they have the right to approach the employer and to request measures to reduce any risk for workers and to eliminate any sources of danger.

Every week, the Safety Officer, accompanied by the company manager, must perform an inspection. The Officer records the results of his findings in a special register. In urgent cases, where observations require immediate intervention from the Labour and Mines Inspectorate, the Officer retains the right to contact this institution directly, on the condition that he informs the company manager at the same time.

In addition, the company manager is required to consult and inform the Safety Officer of any issues affecting health & safety in the workplace.

The Safety Officers have the right to ask the employer to take appropriate measures and to submit proposals to him to reduce any risks for workers and/or to remove sources of danger.

On each site, the Safety Officers are supported on a daily basis in their role by a full time Safety Officer (DSPT): (from l. to r.) Laurent Bonilavri at Rodange, Said Bouressam at Differdange, Raffaele Paoletti at Schiffflange, Daniel Pussé at Belval and Bernard Zanardelli at headquarters.





Que faire en cas d'accident de trajet ?



Accident du travail : (Informations pratiques).

Question : Que dois-je faire en cas d'accident de travail ou de trajet ?

Réponse : Sauf en cas de force majeure, tout assuré, victime d'un accident de travail ou de trajet, doit en aviser immédiatement son employeur.

L'employeur doit déclarer dans la huitaine tout accident du travail à l'AAA en lui fournissant toutes les indications demandées sur le formulaire prescrit. Le formulaire de déclaration d'accident est téléchargeable à partir du site internet de l'AAA : **www.aaa.lu**

Source : AAA



Carte européenne d'assurance maladie (carte de sécurité sociale)



Quelle est la durée de validité de la carte ?

La durée de validité de la face européenne ne peut dépasser la date d'expiration y inscrite.

Toutefois la carte n'est plus valable si l'affiliation au Luxembourg cesse avant ce délai.

Tout usage frauduleux de la carte peut entraîner des poursuites.

Que faire si... ?

Si vous ne disposez plus de votre carte, ou si elle est périmée, vous pouvez contacter votre caisse de maladie luxembourgeoise qui vous fournira dans les meilleurs délais une nouvelle carte. En cas d'urgence, un certificat de remplacement provisoire peut être délivré directement par votre caisse de maladie. Pour des informations supplémentaires vous pouvez vous adresser directement à votre caisse de maladie.

A quoi sert la carte européenne d'assurance maladie ?

La nouvelle carte européenne d'assurance maladie est un titre de garantie pour la prise en charge des soins nécessaires lors de votre séjour à l'étranger.

La carte vous facilite vos déplacements car elle vous évite des démarches administratives préliminaires.

La carte remplace notamment le formulaire de vacances E 111 et les formulaires E 128 délivrés pour les étudiants et les travailleurs détachés.

Elle garantit un accès direct aux soins sans démarche administrative préalable.

La carte comporte une face nationale à utiliser au Luxembourg et une face européenne à utiliser à l'étranger.

Que faire pour recevoir la carte ?

La carte est émise d'office à partir du 1er juin 2004 pour les personnes assurées en vertu de la législation luxembourgeoise détentrices d'un formulaire E 111 émis antérieurement.

Les personnes qui n'ont pas reçu de carte lors de ce premier envoi, peuvent la commander auprès de leur caisse de maladie ([ou en ligne](#)).

En tout état de cause l'ancienne carte nationale reste valable.

Vous pouvez à tout moment demander une nouvelle carte européenne auprès de votre caisse de maladie luxembourgeoise. La durée de validité de la carte européenne varie en fonction de la durée de votre affiliation antérieure.

Où pouvez-vous utiliser la carte européenne ?

La carte est valable pour les déplacements dans les pays de l'Union européenne

Au minimum 30 jours avant le délai d'expiration inscrit sur la carte, vous pouvez demander en ligne sa reconduction à l'adresse internet ci-dessous après:

<http://www.ccss.lu/certificats/assures/carte-europeenne-de-securite-sociale>.



L'Aktuell s'est entretenu avec Taina Bofferding, la nouvelle responsable du Département des Jeunes de l'OGBL

«Seul, on ne peut rien faire, c'est ensemble que nous ferons bouger les choses!»

Aktuell: *Taina, tu es depuis mi-novembre la responsable du Département des Jeunes de l'OGBL, pourquoi est-il important pour les jeunes gens de participer activement à la vie syndicale?*

TB: Actuellement, l'OGBL compte environ 12 800 membres de moins de 36 ans. Puisque les jeunes ont des besoins et préoccupations bien différentes de celles des plus âgés, il est indispensable de mettre à leur disposition un département spécifique ayant comme objectif de prendre en charge des jeunes salarié(e)s, apprenti(e)s, étudiant(e)s et élèves de les informer sur leurs droits, obligations et possibilités d'action.

Car, en s'unissant avec un syndicat fort, le jeune salarié(e), qui se bat pour une rémunération correcte, pour de meilleurs horaires de travail, ou qui rencontre des difficultés au cours de sa formation, met toutes les chances de son côté. Ce n'est que grâce à une importante base militante active que le syndicat arrive à s'imposer face aux employeurs et à se faire entendre par les dirigeant(e)s politiques. Et c'est aussi pour mettre en pratique les revendications syndicales au niveau des entreprises que les jeunes salariés doivent s'organiser.

Aktuell: *Quelles sont les priorités pour le Département des Jeunes et en quoi consiste le travail des jeunes précisément?*

TB: Les jeunes doivent prendre conscience du fait que la plupart des améliorations dans le monde du travail ainsi que les acquis sociaux, si évidents pour nous aujourd'hui, sont le résultat de luttes décennales acharnées. Ces «vieilles» vertus syndicales, comme la solidarité et l'action commune, sont toujours d'actualité, mais doivent être transmises de façon plus intelligible aux jeunes. En plus, se posent toujours de nouveaux défis: les entreprises qui menacent de supprimer des postes de travail, ou qui refusent des formations, des salariés mal rémunérés, un taux de chômage en augmentation permanente. Un(e) salarié(e) seul(e) face à son employeur sera toujours en position de faiblesse. Seul, on ne peut rien faire, c'est ensemble que nous ferons bouger les choses! Nous devons nous battre pour une société plus juste envers les jeunes et leur montrer des perspectives d'avenir plus positives. Il faut donner aux jeunes la possibilité de conclure leurs études par des

diplômes de valeur et d'entamer la formation ou les études qu'ils désirent. Par la suite, il est d'autant plus important de les intégrer dans le monde du travail.

Aktuell: *Si un jeune rencontre un problème dans son milieu de travail ou pendant sa formation, qu'est-ce qu'il peut entreprendre plus précisément?*

TB: Dans un premier temps il devrait se confier à un délégué du personnel de l'entreprise. S'il n'y a pas de délégation ou si le problème ne peut pas être résolu, il convient de s'adresser à l'OGBL pour faire évaluer la situation et trouver ensemble des solutions.

Aktuell: *Comment peut-on prendre contact avec toi?*

TB: On peut me contacter par e-mail à taina.bofferding@ogbl.lu, ou bien par téléphone au 540545-404. Ce sera un plaisir pour moi d'accueillir aussi les intéressés qui désirent s'engager activement.

Aktuell: *Taina nous te remercions pour cet entretien intéressant et te souhaitons beaucoup de succès dans ton nouveau défi professionnel.*



Aktuell-Gespräch mit Taina Bofferding, der neuen Jugendbeauftragten des OGBL

„Allein kann man wenig tun, zusammen dagegen sehr viel!“

Aktuell: Taina, du bist seit Mitte November dafür verantwortlich die Jugendabteilung des OGBL wieder zu dynamisieren, wieso ist es wichtig, dass junge Menschen am Gewerkschaftsleben aktiv mitwirken?

TB: Zurzeit zählt der OGBL ungefähr 12.800 Mitglieder unter 36 Jahren. Da junge Menschen andere Bedürfnisse und Sorgen haben als die älteren Erwachsenen, ist es von Nöten eine Abteilung zu schaffen, die sich speziell mit der Betreuung von jungen ArbeitnehmerInnen, Lehrlingen, SchülerInnen, und Studierenden befasst und diese hinsichtlich ihrer Rechte und Möglichkeiten aufklärt.

Denn, wenn es um ordentliche Entlohnung und bessere Arbeitszeiten geht, oder Ärger in der Ausbildung gibt, dann haben Beschäftigte mit einer starken Gewerkschaft im Rücken gute Karten. Nur mit einer breiten und aktiven Basis setzt sich die Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgebern durch und findet bei den PolitikerInnen Gehör. Und, junge ArbeitnehmerInnen sollen sich organisieren, um gewerkschaftliche Forderungen auf der betrieblichen Ebene umzusetzen.



Aktuell: Wo liegen die Prioritäten für die Jugendabteilung und wie genau soll die Jugendarbeit aussehen?

TB: Den jungen Menschen muss bewusst werden, dass Verbesserungen in der Arbeitswelt und soziale Leistungen nicht vom Himmel fallen und vieles was für uns heute selbstverständlich ist, nur durch jahrzehntelange Auseinandersetzungen erkämpft wurde. Die „alten“ Tugenden der Gewerkschaft, wie Solidarität und gemeinschaftliches Handeln, sind auch heute modern und notwendig, sie müssen jedoch den jungen Menschen verständlicher übermittelt werden. Außerdem gibt es immer neue Herausforderungen: Unternehmen drohen mit dem Abbau von Arbeitsplätzen, oder bilden überhaupt nicht mehr aus und die Zahl der schlecht bezahlten und unsicheren Jobs steigt. Ein Arbeitnehmer allein befindet sich gegenüber seinem Arbeitgeber immer in einer schwachen Position. Allein kann man wenig tun, zusammen dagegen sehr viel. Wir müssen dafür kämpfen, dass unsere Gesellschaft gerade für junge Menschen wieder gerechter wird und, dass ihnen bessere Zukunftsperspektiven aufgezeigt werden. Junge Menschen müssen die Möglichkeit haben, gute Schulabschlüsse zu machen und den Ausbildungs- oder Studienplatz zu bekommen, den sie haben möchten. Wichtig ist aber natürlich auch, dass sie hinterher einen vernünftigen Einstieg in die Berufswelt finden.

Aktuell: Wenn ein Jugendlicher ein Problem mit seinem Arbeitsplatz oder seiner Lehrstelle hat, was sollte er dann genau unternehmen?

TB: Wenn es eine Personalvertretung gibt, würde ich mich in einem ersten Schritt vertrauensvoll an diese wenden. Sollte das Problem dann nicht gelöst werden können, ist man auf jeden Fall gut beraten Kontakt zum OGBL zu suchen, um eine gemeinsame Einschätzung der Möglichkeiten zu bekommen und nach Lösungen zu suchen.

Aktuell: Wie kann man dich kontaktieren?

TB: Entweder kann man mir eine E-Mail schreiben taina.bofferding@ogbl.lu oder bei mir im Büro anrufen 540545-404. Auch wenn jemand aktiv mitarbeiten möchte, kann er sich jederzeit an mich wenden. Ich würde mich freuen.

Aktuell: Taina, wir bedanken uns für das interessante Gespräch und wünschen dir viel Erfolg bei deinen neuen Herausforderungen.

Aktuell met with Taina Bofferding, the new head of the OGBL Youth Department

“Alone, we can do nothing - Together, we can do a lot!”

Aktuell: *Taina, since mid-November you have been in charge of the OGBL Youth Department, why is it important for young people to participate in union activities?*

TB: Currently, OGBL has around 12,800 members under 36. As young people have different needs and concerns than their older counterparts, it is important to make sure they have a specific department whose role is to support young employees, apprentices, and students, to inform them of their rights, obligations and opportunities.

By joining a strong union, a young employee, fighting for a decent wage, better working hours, or who has difficulties during training, can better his chances. It is only thanks to a large group of activists that the union is able to stand its ground against employers and make itself heard by political leaders. Young workers should organise themselves in order to implement union demands at company level.

Aktuell: *What are the objectives of the Youth Department and how are you going to implement them?*

TB: Young people must be made aware that most improvements in the work place and today's social benefits are the result of fierce, century-long struggles.

The «old» union virtues such as solidarity and joint actions are still important today, but must be passed on in a more intelligible way to young people. Furthermore, there are always new challenges: companies which threaten to streamline jobs, or refuse training, under-paid workers, an ever-increasing unemployment rate. An employee standing alone against his employer will always be at a disadvantage.

Alone, we can do nothing – it is together that we can make a difference! We must fight for a fairer society for young people and show them a more positive future. We must give young people the opportunity to finish their studies with degrees of value and to get the training or studies that they want. Next, it is equally important to integrate them into the workplace.

Aktuell: *If a young worker faces a problem at work or during his training, what action can he specifically take?*

TB: First, he must meet his company's staff delegate.

If there is no delegate in the company or if the problem cannot be resolved, he/she should contact OGBL to evaluate the situation and find a solution.

Aktuell: *How can somebody contact you?*

TB: I can be contacted at taina.bofferding@ogbl.lu, or by phone on 540 545 404. It would also be a pleasure to meet with those interested in participating actively in our department.

Aktuell: *Taina, we would like to thank you for this interesting interview and would like to wish you success in your new professional challenge.*



Fête du travail, des cultures et du dialogue de l'OGBL

Un premier mai divertissant pour toute la famille

Depuis 2006, la grande fête organisée le 1^{er} mai par l'OGBL à l'Abbaye de Neumünster à Luxembourg-Grund est devenue un rendez-vous incontournable, non seulement pour les militants du premier syndicat luxembourgeois mais également pour un grand public intergénérationnel et multiculturel à l'image de la population de notre pays. La 7^e édition avec son programme étoffé au goût de tout le monde, enfants et adultes de tous âges, a offert une fois de plus tout ce qu'il fallait pour faire d'un jour férié, une journée inoubliable. Et des milliers de visiteurs ont afflué dès 11 heures du matin pour vivre des moments conviviaux et forts en émotions.

Comme le veut la tradition, le volet musical a fait la part belle à tous les genres comme le jazz avec Hijaz à l'apéro's jazz, les musiques du monde avec le groupe capverdien Tradición, le rock avec Norma Peals, le soul avec Funky P, l'insolite avec la vocaliste Sacha Ley accompagnée de l'accordéoniste Natasa Gehl. Highlight incontestable sur la grande scène en plein air en fin de journée: Serge Tonnar & Legotrip, ce groupe culte luxembourgeois a attiré un public nombreux accueillant avec enthousiasme le nouvel album se situant entre rock, folk et chanson avec des textes critiques, parfois nostalgiques, souvent ironiques et toujours honnêtes. Musique et ambiance du tonnerre donc pour clôturer en beauté un programme des plus variés!

Une attention particulière a également été vouée aux animations pour enfants. Ainsi, les petits se sont amusés dans les ateliers de modelage, de bricolage ou créatifs,



se sont empressés d'écouter les contes de fées racontés par Betsy Denzer et Annick Sinner ou bien se sont initiés aux différents styles musicaux avec Nino de Sopranino.

A l'affiche pour les adultes aussi les grands noms du cabaret luxembourgeois comme Jay Schiltz, Michèle Turpel et Jemp Schuster. Des salles comblées et de chaleureux applaudissements ont récompensé ces artistes qui profitaient de l'occasion pour présenter leurs tous nouveaux programmes.





Et à deux reprises, la salle Robert Krieps a affiché complet quand le grand magicien David Goldrake devenu, depuis sa première apparition à la fête de l'OGBL, un artiste de renommée mondiale qui étonne et fait rêver, s'est produit avec son show pour toute la famille.

D'autres ont préféré se balader, s'informer aux stands des diverses associations, savourer les spécialités tunisiennes, égyptiennes, orientales, monténégrines, luxembourgeoises et bien d'autres au village gastronomique.

Une fois de plus cette fête conviviale pour toute la famille a connu un énorme succès et a également donné une preuve éloquente du vivre ensemble harmonieux au Luxembourg. Et les syndicalistes étaient loin d'oublier que le 1^{er} mai est avant tout le symbole de la lutte des salariés pour leurs droits et acquis!

Nous remercions tous les bénévoles qui nous ont aidé lors de l'organisation de cette fête ainsi que nos partenaires: l'Abbaye de Neumünster, l'Asti, l'ASTM, la Fondation Anna Lindt, le Tageblatt, Le Jeudi et Le Quotidien.



Les formations de l'OGBL

Ces formations offertes par le département de la formation syndicale de l'OGBL s'adressent à toute personne salariée ou retraitée, membre de l'OGBL. Tout membre a droit à un maximum de six jours ouvrables par an.

Toute personne désireuse de participer à un cours ou un séminaire pendant son temps de travail doit obtenir l'accord de son employeur. La CSL demandera une dispense de travail pour la durée du cours auprès de l'employeur du participant. L'OGBL remboursera la continuation du salaire à l'employeur s'il n'est pas possible d'utiliser les congés de formation et les crédits d'heures accordés en priorité aux délégués.

Pour les cours/formation s'étalant sur plusieurs jours, la possibilité de loger gratuitement au CEFOS est offerte.

La liste des formations est disponible sur le site www.ogbl.lu

Die Weiterbildungen des OGBL

Diese Weiterbildungskurse werden von der Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL angeboten und richten sich an alle Beschäftigten oder Rentner, die Mitglied des OGBL sind. Jedes Mitglied hat Anrecht auf maximal sechs Werktagen pro Jahr.

Jeder, der während seiner Arbeitszeit an einem Kurs oder einem Seminar teilnehmen möchte, muss die Zustimmung seines Arbeitgebers einholen. Die Arbeitnehmerkammer (CSL) beantragt beim Arbeitgeber des Teilnehmers die Freistellung von der Arbeit für die Dauer des Kurses. Der OGBL erstattet dem Arbeitgeber den weiter gezahlten Lohn, sollte es nicht möglich sein, den Bildungsurlaub zu nutzen bzw. Zeitguthaben, die vorrangig den Delegierten gewährt werden.

Für Kurse/Weiterbildungen, die sich über mehrere Tage erstrecken, besteht die Möglichkeit, kostenfrei im Ausbildungs- und Seminarzentrum (CEFOS) unterzukommen.

Die Liste der Weiterbildungskurse kann auf der Website www.ogbl.lu abgerufen werden.

OGBL training

Training offered by the OGBL Trade Union Training Department is available for all employees and retired persons who are OGBL members. Every member is entitled to a maximum of six working days per year.

Any person wishing to participate in a course or a seminar during his working hours must obtain permission from his employer. CSL will request the time off from work for the length of the course from the member's employer. OGBL will refund the salary continuation payments to the employer if it is not possible to use the training leave and credit hours granted as priority to delegates.

For course/training sessions running over several days, free lodging is available at CEFOS.

Details of the various training courses are available at www.ogbl.lu



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 Vivium.
- des conditions de faveur pour votre épargne-logement auprès de «Wüstenrot»
- l'affiliation gratuite à la «Patientevertriebung» (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)

NEWSLETTER

Abonnez-vous à la newsletter de l'OGBL
www.ogbl.lu/newsletter/

Abonnieren Sie den Newsletter des OGBl
www.ogbl.lu/de/newsletter/



OGBL VIDEO

Visitez les pages vidéo de l'OGBL
www.ogbl.lu/info-presse/videos/

Besuchen Sie die Videoseiten des OGBl
www.ogbl.lu/de/info-presse/videos/



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 Vivium-Versicherungsgruppe
- 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 agreements
- as an acknowledged negotiating partner from 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 up to 620 euro to outliving 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 Vivium Insurance Company
- favourable conditions with Wuestenrot for your home-ownership savings plan
- free membership with Patientevertriebung (association for the defence of patients' interests)

... informs you through

- free delivery of its monthly magazine OGBL-Aktuell and other publications
- its various websites www.ogbl.lu, www.ogbl.fr, www.ogbl.be, www.ogbl-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)

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

☐ Salarié(e) / Arbeitnehmer(in) ☐ Fonctionnaire / Beamter(Beamtin)	☐ Pensionné(e) / Pensionierte(r) ☐ Actuellement sans emploi / z.Z. nicht erwerbstätig
Barème des cotisations / Beitrags-tabelle	
Le montant des cotisations est échelonné selon le revenu brut ou la pension brute. Die Höhe der Beiträge ist nach dem Bruttoeinkommen oder der Bruttorente gestaffelt.	
Salaire / Gehalt Inf. à 1 700 € Sup. à 1 700 €	Cotisation par mois / Beitrag pro Monat ☐ selon le revenu brut / nach dem Bruttoeinkommen ☐ max. 17,00 €
☐ Apprentie(e) / Lehrling - 1,50 € par mois / pro Monat ☐ Veuf(ve) / Witwer(in) - 5,00 € par mois / pro Monat *	☐ Etudiant(e) / Student(in) - 3,00 € par an / pro Jahr
* Les veuf(ve)s sans activité professionnelle, continuant l'affiliation (de l'épouse du mari), paient une cotisation mensuelle de 5,00 € et sont membres à part entière.	
☐ Temps plein / Vollzeit ☐ Temps partiel / Teilzeit	Heures par jour / Stunden pro Tag
Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft	
☐ Recruté par / Geworben durch	date d'entrée / Eintrittsdatum
Recruté par / Geworben durch	
Matricule / Mitgliedsnummer	
Important / Wichtig	
Merci de remplir et de signer les deux parties du bulletin. Bitte beachten Sie, dass beide Seiten des Formulars auszufüllen und zu unterschreiben sind.	
Signature / Unterschrift	

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

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

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

Montant / Betrag		€ par mois / monatlich			
Communication / Mitteilung		C O T I S A T I O N - N°		M E M B R E ¹⁾	
Bénéficiaire / Empfänger		B E I T R A G - M I T G L I E D S N U M M E R ²⁾			
Compte du bénéficiaire / Konto des Empfängers (IBAN)		O G B L			
Début / Beginn		jour / Tag 0 1		mois / Monat	
		année / Jahr		2 0	

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

1) J'autorise l'OGBL à adapter le montant à encaisser à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national.

Ich ermächtige den OGBL, diesen Betrag gemäß seinen Statuten oder diesbezüglichen Kongreßbeschlüssen anzupassen.

J'autorise l'OGSL 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 membre Unterschrift Mitglied	Signature détenteur du compte Kontoinhaber Unterschrift



OGB-L

La force sociale au service du salarié



www.ogbl.lu