

STOLINFO

07/2012

La compétitivité

Non au projet de réforme des pensions

Comité de suivi des effectifs et des investissements

Die Wettbewerbsfähigkeit

Nein zur geplanten Rentenreform

Begleitkomitee für Beschäftigung und Investitionen

Competitiveness

No to pensions reform project

Staff and Investment Monitoring Committee



OGB-L

Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE

La compétitivité, mais à quel prix	3
Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre !	6
La stratégie du groupe ArcelorMittal : SACRIFIER NOS EMPLOIS AU PROFIT DU BENEFICE	9
L'OGBL dit non à la dégradation du système d'assurance-pension.....	11
La sidérurgie européenne possède des atouts	12
Résolution : La sidérurgie fait partie du Luxembourg et cela doit rester ainsi!	13
Sidérurgie : « Nous avons des atouts »	17
Notre combat pour les emplois continuera sans faille	18
Merci Bruno!	20
Suivi des salariés en CDR : L'OGBL EST A LEUR CÔTÉ	22
Suivi du plan d'avenir Lux 2016	23
Renouvellement de la convention collective de travail : Les revendications de L'OGBL	29
Section OGBL Audun Villerupt	30
Centre de Formation Differdange	32
Demande de prime unique	33
Abus d'alcool en milieu professionnel - contrôles oui, mais	34
Special frontaliers français : Paiement semestriel du CDI	36
Allocation de naissance pour les frontaliers français	37
Tout savoir sur le congé pour raisons familiales	38
Les congés extraordinaires en détail	40
Changements dans nos rangs	42
Dernière minute : lettre aux Ministres de l'Économie	44
Quiz : Gagnez un réveil	47
L'OGBL défend vos intérêts	48
Application OGBL pour smartphones	51

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

Marylène Hozay

Déléguée effective
administration centrale
(Aob)
Tél: 47 92 22 08

**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,
Marylène Hozay**

Druck / Impression / Print:

Polyprint, Esch/Alzette



LA COMPÉTITIVITÉ, MAIS A QUEL PRIX?

Cher Lecteur, Chère Lectrice,

Un des grands sujets actuels est celui de la «compétitivité».

Que comprend-on par compétitivité?

D'un point de vue général la compétitivité est l'aptitude pour une entreprise, un secteur ou l'ensemble des entreprises d'une économie à faire face à la concurrence effective ou potentielle.

Au niveau microéconomique, la compétitivité d'une entreprise désigne sa capacité à occuper une position forte sur un marché. L'évolution des parts de marché d'une entreprise est fondamentale pour apprécier la compétitivité.

Au niveau macroéconomique, la compétitivité d'une économie nationale est la capacité de son secteur productif à satisfaire la demande intérieure et étrangère, avec en arrière-plan l'objectif de **permettre une progression du niveau de vie des résidents du pays concerné**.

Du point de vue patronal, il est très facile de rendre compétitive sa société en touchant aux traitements des salariés comme par exemple Luxguard, LUXAIR etc... ou bien en annonçant des suppressions de postes!

De plus, le patronat s'oppose constamment aux tranches indiciaires.

Non! Votre position est totalement fausse! Elle ne doit pas être celle de démotiver les salariés en gelant les salaires, mais au contraire, il faut reconnaître et récompenser les performances et engagements des salariés, car l'engagement de chaque salarié influence positivement le facteur de compétitivité d'une société.

Votre responsabilité est d'améliorer les prix

WETTBEWERBSFÄHIGKEIT, ABER ZU WELCHEM PREIS?

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Eines der derzeitigen Top-Themen ist die „Wettbewerbsfähigkeit“.

Was versteht man unter Wettbewerbsfähigkeit?

Allgemein ist die Wettbewerbsfähigkeit die Fähigkeit eines Unternehmens, Sektors oder der Gesamtheit der Unternehmen einer Volkswirtschaft, gegen die tatsächliche oder potenzielle Konkurrenz zu bestehen.

Auf mikroökonomischer Ebene versteht man unter der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens dessen Fähigkeit, sich solide am Markt zu positionieren. Die Entwicklung der Marktanteile eines Unternehmen ist wesentlich für die Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit.

Auf makroökonomischer Ebene ist die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft die Fähigkeit seines Produktionssektors, die Binnen- und Exportnachfrage zu befriedigen, mit dem zusätzlichen Ziel, **eine Verbesserung des Lebensstandards der Einwohner des betreffenden Landes zu ermöglichen**.

Aus Arbeitgebersicht ist es sehr einfach, sein Unternehmen wettbewerbsfähig zu machen, indem auf die Entlohnung der Arbeitnehmer zurückgegriffen wird, wie dies beispielsweise bei Luxguard, Luxair usw. der Fall ist, oder indem der Abbau von Stellen angekündigt wird!

Die Arbeitgeber sprechen sich ferner konstant gegen die Indextranchen aus.

Nein! Ihr Ansatz ist völlig falsch! Nicht die Demotivation der Arbeitnehmer durch Einfrieren der Löhne ist die Lösung, sondern im Gegenteil die Anerkennung und Entlohnung der Leistung und des Engagements der Arbeitnehmer, da der Einsatz jedes einzelnen Arbeitnehmers die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens positiv

COMPETITIVENESS, BUT AT WHAT COST?

Dear Reader,

One of the major current issues is «competitiveness».

What does competitiveness mean?

From a general point of view, competitiveness is the ability of a company, sector or all the companies within an economy to deal with actual or potential competition.

At a microeconomic level, a company's competitiveness is its capacity to hold a strong market position. The development of a company's market share is crucial when estimating its competitiveness.

At a macroeconomic level, the competitiveness of a national economy is the capacity of its productive sector to satisfy internal and foreign demand, with a background objective of **enabling an increase in the living standards of those living in that country**.

From an employer's perspective, it is very easy to make a company competitive by impacting the way employees are treated, such as Luxguard, LUXAIR, etc., or by announcing job cuts!

In addition, employers constantly oppose index-linked salary adjustments.

No! Your position is completely wrong! It should not be about demotivating employees by freezing salaries, but, on the contrary, it should recognise and reward employee performance and commitment, because the commitment of each employee has a positive impact on a company's ability to be competitive.

You are responsible for improving commodity prices (electricity costs, etc.)

des matières premières (coûts de l'électricité, etc.)

Au niveau européen, il faut revoir la valeur réelle de la monnaie euro. En effet, une sous-évaluation de l'euro offre mécaniquement une meilleure compétitivité des prix.

De plus, il faut remettre en question le respect du protocole de Kyoto visant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En effet, ceci représente des coûts supplémentaires pour les entreprises et nuit ainsi à la compétitivité des sociétés.

Mais revenons à l'index.

Regardons ensemble la définition de l'index!

L'index n'est autre qu'un indicateur économique élaboré pour mesurer les variations, dans le temps, des prix des biens de consommation et des services acquis, utilisés ou payés par les ménages. Afin d'éviter une perte de pouvoir d'achat, les salaires, traitements, pensions, etc. sont adaptés en conséquence. Ce n'est pas une augmentation de salaire normal, mais tout simplement le maintien du pouvoir d'achat d'aujourd'hui et de demain!

L'OGBL souligne une fois de plus que la manipulation de l'index conduit à une diminution du pouvoir d'achat ainsi qu'à une décroissance de la richesse du pays. La position patronale est fautive, injuste et inacceptable.

Ce qui me rend pensif et qui m'inquiète fortement c'est la politique erronée d'ArcelorMittal concernant les investissements. Si je parle d'investissements, je ne pense pas aux dépenses régulières pour garder l'outil de travail dans un état de fonctionnement, mais aux vrais investissements pour améliorer et garantir à moyen et à long terme une sidérurgie adaptée aux besoins du marché de l'acier. Monsieur Mittal, il ne faut pas seulement investir dans les sites qui donnent des résultats positifs mais il faut profiter, dans une période de conjoncture basse, comme c'est le cas actuellement, d'investir dans les autres sites de production pour ainsi être à moyen terme plus compétitif par rapport à la concurrence.

En effet, regardons la situation du site de Schifflange.

Désolé de le dire, mais si on est arrivé à une situation de fermeture indéterminée du

beeinflusst.

Ihre Pflicht ist es, bei den Rohstoffpreisen Verbesserungen zu bewirken (Stromkosten usw.)

Auf europäischer Ebene muss der tatsächliche Wert des Euros geprüft werden. Eine Unterbewertung des Euro ermöglicht automatisch eine bessere Wettbewerbsfähigkeit der Preise.

Des Weiteren muss die Einhaltung des Kyoto-Protokolls zur Senkung der Treibhausgasemissionen infrage gestellt werden. Dieses führt zu höheren Kosten für die Unternehmen und schadet so der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaften.

Aber kommen wir zurück zum Index.

Betrachten wir gemeinsam die Definition des Index!

Der Index ist nichts anderes als eine Wirtschaftskennzahl, mit der über einen bestimmten Zeitraum die Schwankungen von Preisen und Konsumgütern sowie von Dienstleistungen, die von den Haushalten erworben, in Anspruch genommen oder gezahlt werden, gemessen werden. Um einen Kaufkraftverlust zu vermeiden, werden die Gehälter, Löhne, Renten usw. in der Folge angepasst. Dabei handelt es sich nicht um eine normale Erhöhung der Löhne, sondern schlicht und ergreifend um die Aufrechterhaltung der aktuellen und künftigen Kaufkraft...!

Der OGBL weist einmal mehr darauf hin, dass die Manipulation des Index zu einer Minderung der Kaufkraft sowie einer Verringerung des Wohlstands des Landes führt. Die Haltung der Arbeitgeber ist falsch, ungerecht und inakzeptabel.

Was mich nachdenklich stimmt und sehr beunruhigt ist die irrice Politik von ArcelorMittal im Hinblick auf Investitionen. Wenn ich von Investitionen spreche, dann meine ich damit nicht die regelmäßigen Ausgaben zum Erhalt der Funktionsfähigkeit der Betriebsmittel, sondern tatsächliche Investitionen zur mittel- und langfristigen Verbesserung und Gewährleistung einer Eisen- und Stahlindustrie, die den Anforderungen des Marktes entspricht. Herr Mittal, es ist nicht nur notwendig, in die Standorte zu investieren, die positive Ergebnisse liefern, sondern es muss auch in schwachen Konjunkturphasen, wie der, in der wir uns aktuell befinden, in die anderen Produktionsstandorte investiert werden, damit man mittelfristig die Konkurrenz übertreffen kann.

Schauen wir uns einmal die Situation des Standorts Schifflange an.

Es tut mir leid, das sagen zu müssen, aber

At European level, the real value of the euro should be reviewed. Indeed, an undervaluation of the euro automatically produces better price competitiveness.

In addition, we should challenge compliance with the Kyoto Protocol which aims to reduce greenhouse gas emission. In effect, this represents additional costs for companies and thus damages companies' competitiveness.

But, let's get back to the index.

Let's look at the definition of the index together!

The index is nothing more than an economic indicator created to measure the variation, over time, in the prices of consumer goods and services purchased, used or paid for by households. To avoid a loss in purchasing power, salaries, wages, pensions, etc., are adjusted accordingly. This is not a normal salary increase, but is simply to maintain current and future purchasing power...!

The OGBL warns once again that manipulating the index leads to a reduction in purchasing power as well as to a decrease in the country's wealth. The employers' position is incorrect, unfair and unacceptable.

The thing that worries and greatly troubles me is ArcelorMittal's incorrect policy regarding investments. When I talk about investments I am not thinking of regular expenditure to keep plants in working order, but I am thinking of real investment to improve and to ensure a steel industry adapted to the requirements of the steel market in the medium and long term. Mr Mittal, you should not just invest in sites producing positive results, but take the opportunity, in this subdued economic climate, to invest in other production sites in order to be more competitive than the competition in the medium term!

Indeed, let's look at the situation at the Schifflange site.

I'm sorry to say it, but if we have reached a situation of indefinite closure at the Schifflange site it's due to «management» error. Investment should have been made in the site so that management could have produced high-value-added products.

The study carried out by the OGBL shows that this site is still profitable and is key for the Luxembourg steel industry. By inves-

site de Schiffflange c'est parce qu'il y a eu une erreur de «management». On aurait dû investir dans le site afin que ce dernier ait pu réaliser des produits à haute valeur ajoutée.

L'étude menée par l'OGBL montre que ce site est encore rentable et important pour la sidérurgie au Luxembourg. En investissant un montant assez raisonnable dans le site en question, il aurait un futur et ainsi la possibilité d'occuper entre 250 et 300 salariés!

J'espère que cette erreur mais surtout cette réflexion soit prise en considération pour le site de Rodange.

Dans l'accord Lux2016, signé lors de la tripartite du 28 mars 2012, il a été retenu que ArcelorMittal s'engage à investir entre autres environ 200 millions d'euros exclusivement dans le site de Belval. En contrepartie, l'Etat prend en charge la majeure partie des frais de préretraite et de CDR.

L'OGBL est sceptique à propos du grand investissement dans le site de Belval, car les discussions menées lors de la réunion du 26 octobre 2012 (tripartite sur le suivi des effectifs et des investissements) ne concernent sont plus les points retenus lors de la signature de l'accord Lux2016. Aujourd'hui tout semble flou.

L'OGBL invite fortement l'Etat à veiller à ce que la direction d'ArcelorMittal respecte cet accord et à ce qu'à court et moyen terme les investissements démarrent sur le site de Belval.

Sans ces investissements, le futur de la sidérurgie de notre pays n'est plus garanti!

Cher lecteur, chère lectrice, je vous remercie une fois de plus de votre fidélité.

Comme les fêtes de fin d'année approchent à grands pas, je tiens à vous souhaiter de joyeuses fêtes de fin d'année et présente mes meilleurs vœux à vous et à vos proches pour la nouvelle année 2013.

Angelo ZANON

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

wenn man an einem Punkt ankommt, an dem der Standort Schiffflange auf unbestimmte Zeit geschlossen werden muss, dann aufgrund eines Fehlers des „Managements“. Man hätte in den Standort investieren müssen, um dort die Herstellung von Produkten mit hohem Mehrwert zu gewährleisten.

Die vom OGBL durchgeführte Studie belegt, dass der Standort nach wie vor rentabel und wichtig für die Eisen- und Stahlindustrie Luxemburgs ist. Durch die Investition eines angemessenen Betrags in den betreffenden Standort hätte dieser eine Zukunft und könnte zwischen 250 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen!

Ich hoffe, dass dieser Fehler und insbesondere diese Anregung im Zusammenhang mit dem Standort Rodange berücksichtigt wird.

In der von der Tripartite am 28. März 2012 unterzeichneten Vereinbarung Lux-2016 wurde festgehalten, dass ArcelorMittal sich unter anderem dazu verpflichtet, rund 200 Millionen Euro exklusiv in den Standort Belval zu investieren. Im Gegenzug übernimmt der Staat den Großteil der Kosten für die Vorruhestandsregelungen und die CDR.

Der OGBL ist skeptisch im Hinblick auf die umfassende Investition in den Standort Belval..., da die Diskussionen im Rahmen der Versammlung vom 26. Oktober 2012 (Tripartite zur Beaufsichtigung der Beschäftigungslage und der Investitionen) sich nicht mehr mit den bei der Unterzeichnung von Lux-2016 vorgezeichneten Punkten befasst haben. Heutzutage scheint alles nur noch vage zu sein.

Der OGBL fordert den Staat eindringlich dazu auf zu überwachen, dass die Geschäftsführung von ArcelorMittal die Vereinbarung einhält und dass auf kurze und mittlere Sicht die Investitionen auch am Standort Belval ankommen.

Ohne diese Investitionen kann die Zukunft der Eisen- und Stahlindustrie unseres Landes nicht mehr garantiert werden!

Liebe Leserinnen und Leser, ich danke Ihnen einmal mehr für Ihre Treue.

Da das Ende des Jahres zügig näher rückt, möchte ich Ihnen und Ihren Lieben im Voraus frohe Feiertage und alles Gute für das neue Jahr 2013 wünschen.

Angelo ZANON

Präsident des Syndikats
Hüttenindustrie und Bergbau

ting a reasonable amount in this site, it would have a future and potentially employ between 250 and 300 people!

I hope that this error, but above all this thought, will be taken into account when it comes to the Rodange site.

In the Lux-2016 Agreement signed during the tripartite of 28 March 2012, it was stated that ArcelorMittal is committed to investing, amongst other things, 200 million euros in the Belval site exclusively. In return, the State is taking over most of the costs of early retirement and of the redeployment unit (CDR - Cellule de Reclassement).

The OGBL is sceptical about the large investment in the Belval site.... because discussions carried out at the meeting of 26 October 2012 (tripartite regarding the monitoring of employees and investments), are no longer the same as the points stated when the LUX-2016 Agreement was signed. Today everything is unclear.

The OGBL urges the State to ensure that the management of ArcelorMittal respects this agreement and that investments in the Belval site start in the short and medium term.

Without these investments, the future of the steel industry in our country will no longer be guaranteed...!

Dear reader, I thank you once again for your loyalty.

As the end of year celebrations are fast approaching, I wish you a very happy holiday season and my best wishes go out to you and your families for 2013.

Angelo Zanon

President of the Steel and Mining Union



Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre !

Dans le dernier numéro de notre Stolinfo nous avons rappelé le long et douloureux chemin que nous avons tous dû traverser pour aboutir à la signature de l'accord Lux 2016. Aujourd'hui, après deux réunions du comité de suivi des effectifs et des investissements nous pouvons constater que cet accord est toujours, en grande partie, respecté.

Quel drôle de monde dans lequel nous vivons actuellement, quelle drôle de société dans laquelle nous travaillons quotidiennement ! Six (6) mois après la signature d'un accord, qui doit durer jusqu'à fin décembre 2016, nous sommes pratiquement fiers, soulagés et contents de pouvoir déclarer que l'accord est respecté. Et encore, il l'est dans sa toute grande partie, sauf pour les 50 collègues de Bettembourg qui viendront grossir les rangs de la CDR.

Contre vents et marées ArcelorMittal continue à prétendre, à qui veut l'entendre, que les choix du groupe sont justifiés et corrects. Entretemps cinq (5) études, réalisées par différents cabinets d'audit et consultants tendent toutes à démontrer que le groupe se trompe. La fermeture de Schifflange et d'autres sites, le ralentissement de la production à Rodange sont des erreurs tant sociales qu'économiques. Manifestement, le groupe n'en a cure ...

En attendant, nos responsables politiques ont bien du mal à sortir de leur train-train quotidien et de prendre de réelles initiatives qui pourtant s'imposent. Ne faudrait-il pas enfin tout mettre en œuvre pour qu'au niveau européen on remette en place une vraie politique industrielle ? Cette dernière doit être encadrée et basée sur des critères sociaux forts mais également prévoir des mesures protectionnistes (basées par exemple sur un label made in Europe, des critères environnementaux, etc.). Ne faudrait-il pas enfin une législation sociale adaptée à empêcher une entreprise de fermer des sites qui sont viables ? Est-ce normal que le bénéfice financier de quelques actionnaires prime sur la création de richesse de toute une collectivité ?

Ensemble, avec nos collègues belges et français, nous avons fait parvenir un courrier aux ministres de l'économie des trois pays en leur demandant de prendre rapidement une série d'initiatives politiques allant dans ce sens.

Quelques dossiers chauds !

Omega ! Au moment de mettre sous presse, nous n'avons toujours pas de détails sur le plan. Même si nous savons tous que derrière cette terminologie de « méthodologie d'optimisation de gestion du travail » ne se cachera sans doute rien d'autre que des pertes d'emplois pour certains et des surcharges de travail pour d'autres.

La convention collective de travail ! Suite au cavalier seul du LCGB, qui se profile de plus en plus comme le messenger de la direction et bénéficie ainsi de toutes sortes de facilités, nous avons présenté notre cahier de revendications à la direction et nous sommes en attente de diverses réponses. A ce niveau là, nous ne nous faisons pas trop d'illusions. Nous allons néanmoins profiter des discussions pour terminer l'harmonisation des différents textes de conventions, clarifier divers points restés en suspens et continuer à nous engager au quotidien et à tout niveau pour la défense des droits de tous les salariés.

Jean-Claude Bernardini

Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

Jedes Reden ist sinnlos, wenn jemand nicht hören will!

In der letzten Ausgabe des Stolinfo haben wir an den langen und schweren Weg erinnert, den wir alle bis zur Unterzeichnung der Vereinbarung Lux2016 gehen mussten. Heute, nach zwei Versammlungen des Begleitkomitees für Beschäftigung und Investitionen, können wir feststellen, dass diese Vereinbarung weitgehendst eingehalten wird.

In was für einer seltsamen Welt wir doch derzeit leben, in was für einer seltsamen Gesellschaft wir doch täglich arbeiten! Sechs (6) Monate nach Unterzeichnung der Vereinbarung, deren Laufzeit bis Ende Dezember 2016 festgelegt ist, sind wir fast stolz, erleichtert und zufrieden mitteilen zu können, dass die Vereinbarung eingehalten wird. Es wird so gut wie alles umgesetzt, die einzige Ausnahme bilden die 50 Kollegen aus Bettembourg, die die Zahl der Arbeitnehmer in der CDR noch steigern werden.

ArcelorMittal behauptet weiterhin stur gegenüber jedem, der es hören will, dass die Entscheidungen der Gruppe begründet und korrekt sind. In der Zwischenzeit konnte in fünf (5) Studien, die von unterschiedlichen Prüfungs- und Beratungsunternehmen durchgeführt wurden, nachgewiesen werden, dass ArcelorMittal im Irrtum ist. Bei der Schließung von Schifflange und anderen Standorten sowie der Drosselung der Produktion in Rodange handelt es sich sowohl um soziale als auch wirtschaftliche Fehlentscheidungen. Der Gruppe ist das offensichtlich glichgültig...

In der Zwischenzeit tun sich unsere politischen Entscheidungsträger schwer, aus ihrem Trott herauszukommen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, die dringend notwendig sind. Ist es nicht endlich Zeit, alle Hebel in Bewegung zu setzen, damit auf europäischer Ebene eine echte Industriepolitik festgelegt wird? Letztere muss auf starken sozialen Kriterien beruhen und diese mit einbeziehen, jedoch auch protektionistische Maßnahmen vorsehen (beispielsweise mithilfe eines Labels „Made in Europe“, Umwelt-

kriterien usw.) Ist es nicht endlich Zeit, eine Sozialgesetzgebung zu verabschieden die Unternehmen von der Schließung wirtschaftlich tragfähiger Standorte abhält? Ist es normal, dass der finanzielle Nutzen einiger Aktionäre schwerer wiegt als die Schaffung eines gemeinschaftlichen Wohlstands?

Zusammen mit unseren belgischen und französischen Kollegen haben wir den Wirtschaftsministerien der drei Länder ein Schreiben zukommen lassen, in dem wir sie dazu auffordern, in diese Richtung schnellstmöglich politisch aktiv zu werden.

Einige brandheiße Themen!

Omega! Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Mitteilung liegen uns nach wie vor keine genauen Informationen zum Plan vor. Trotzdem wissen wir alle, dass sich hinter der Terminologie „Methodik zur Optimierung der Arbeitsorganisation“ zweifellos nichts anderes als der Abbau von Arbeitsplätzen einerseits und zusätzliche Arbeit andererseits verbirgt.

Der Kollektivvertrag! Im Anschluss an den Alleingang des LCGB, der sich immer mehr als Botschafter der Geschäftsführung versteht und daraus alle möglichen Vorteile zieht, haben wir unseren Forderungskatalog der Geschäftsführung vorgelegt und warten auf die betreffenden Antworten. Wir machen uns jedoch in dieser Hinsicht keine allzu großen Hoffnungen. Wir werden dennoch die Diskussionen nutzen, um die Harmonisierung unterschiedlicher Vertragstexte abzuschließen, diverse offene Fragen zu klären und uns weiterhin jeden Tag auf sämtlichen Ebenen für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte einzusetzen.

Jean-Claude Bernardini

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL

There are none so deaf as those who will not listen!

In the last edition of Stolinfo we remembered the long and painful path we all had to follow in order to get the Lux 2016 Agreement signed. Today, after two employee and investment monitoring committee meetings we can confirm that this agreement is still, on the whole, being respected.

It is a strange world that we live in and a strange company in which we work every day! Six months after the signing of the agreement, which should last until the end of December 2016, we are almost proud, relieved and glad to be able to announce that the agreement has been respected. And also, it is largely respected, apart from the 50 colleagues from Bettembourg who will swell the ranks of the redeployment unit (CDR).

Against all odds, ArcelorMittal continues to claim to whoever wants to listen that the group's choices are justified and correct. In the meantime, five studies carried out by different auditing and consultancy firms all indicate that the group has made a mistake. The closure of Schifflange and other sites, and the slowdown in production at Rodange are both social and economic errors. Clearly, the group does not care...

In the meantime, our politicians are finding it difficult to switch off from their daily routine and undertake real initiatives which are, however, necessary. At this point, shouldn't everything be done to implement a real industrial policy at European level? This policy should be supported by and based on strong social criteria, but also provide for protectionist measures (based, for example, on a 'made in Europe' label, environmental criteria, etc.). Shouldn't

there finally be social legislation in place to stop a company closing sites which are viable? Is it normal that the financial benefit for some shareholders takes precedence over the creation of wealth for a whole community?

Together with our French and Belgian colleagues, we have sent a letter to the Ministers of the Economy of the three countries asking them to quickly take a series of political initiatives regarding these matters.

Some hot issues!

Omega! At the time of going to press we still do not have details of the plan. Even if we all know that this "terminology of work management optimisation methodology" probably doesn't hide anything other than job cuts for some and an overload of work for others.

Collective labour agreement! Following a lone rider from the LCGB, who increasingly appears as a messenger for management and thus benefits from all kinds of opportunities, we have presented our package of demands to the management and we are waiting for various responses. At this level, we are not under any illusions. However, we will benefit from the discussions to complete the harmonisation of different agreement texts, clarify various open points and continue our daily commitment at every level to defend the rights of all employees.

Jean-Claude Bernardini

Member of the Executive Board of OGBL





La stratégie du groupe ArcelorMittal

SACRIFIER NOS EMPLOIS AU PROFIT DU BENEFICE

Le groupe ArcelorMittal a été fondé en 2006 suite à la fusion d'Arcelor et de Mittal Steel, producteur mondial d'acier, propriété du milliardaire indien Lakshmi Mittal.

En 2010, ArcelorMittal a produit plus de 90 millions de tonnes d'acier, soit environ 6% de la production mondiale d'acier, 47 millions de tonnes de minerai de fer et 7 millions de tonnes de charbon métallurgique.

Pour 2011, le numéro un mondial de la sidérurgie n'est pas à plaindre. Au premier semestre 2011, les bénéfices du groupe ont explosé à hauteur de 2,6 milliards.

La stratégie du groupe consiste à mettre en compétition les sites. Il a financé ses acquisitions de mines grâce aux activités sidérurgiques. La stratégie d'ArcelorMittal repose sur l'émergence de nouvelles filières et sur un abandon programmé des « anciens » sites. De plus, le géant de l'acier va continuer à augmenter sa marge bénéficiaire à tout prix. Il opte pour une vision à court terme de son activité et n'hésite pas à abandonner complètement les filières européennes.

C'est dans ce contexte, qu'ArcelorMittal malgré ses bénéfices en hausse, s'apprête à se séparer de 9 000 collaborateurs qui devront quitter le groupe et ses filiales à travers le monde d'ici 2015 (source: <http://recherche.decision-achats.fr/direction-achats-arcelormittal-collaborateurs.html>).

Par ce plan, ArcelorMittal veut réduire ses coûts de 4 milliards de dollars sur trois ans. Il justifie ce choix en arguant qu'il devra affronter de nouveaux concurrents d'envergure, notamment les japonais Nippon Steel et Sumitomo Metal qui ont annoncé au cours de 2011 leur intention de fusionner pour donner ainsi naissance au deuxième acteur mondial de l'acier.

Die Strategie der ArcelorMittal-Gruppe

UNSERER ARBEITSPLÄTZE WERDEN DEM PROFIT GEOPFERT

Die ArcelorMittal-Gruppe wurde 2006 im Anschluss an die Fusion von Arcelor und Mittal Steel, dem weltweit tätigen Stahlhersteller im Besitz des indischen Milliardärs Lakshmi Mittal, gegründet.

2010 hat ArcelorMittal mehr als 90 Millionen Tonnen Stahl hergestellt, d. h. rund 6 % der Stahlherstellung weltweit, 47 Millionen Tonnen Eisenerz und 7 Millionen Tonnen metallurgische Kohle.

2011 braucht sich die Nummer Eins der Eisen- und Stahlindustrie nicht zu beklagen. Im ersten Halbjahr 2011 stiegen die Gewinne der Gruppe explosionsartig auf 2,6 Milliarden.

Die Strategie der Gruppe besteht darin, die unterschiedlichen Standorte in Konkurrenz zueinander treten zu lassen. Den Kauf von Minen hat sie durch die Aktivitäten der Eisen- und Stahlindustrie finanziert. Die Strategie von ArcelorMittal basiert auf dem Entstehen neuer Branchen und der planmäßigen Schließung „alter“ Standorte. Des Weiteren steigert der Stahlgigant seine Gewinnspanne weiterhin um jeden Preis. Er denkt bei seiner Geschäftstätigkeit nur kurzfristig und zögert nicht, sich von den europäischen Branchen komplett abzuwenden.

Vor diesem Hintergrund will ArcelorMittal trotz seiner hohen Gewinne 9.000 Mitarbeiter zu entlassen, die bis 2015 die Gruppe und ihre weltweiten Niederlassungen verlassen müssen. (Quelle: <http://recherche.decision-achats.fr/direction-achats-arcelormittal-collaborateurs.html>).

Durch diese Maßnahme möchte ArcelorMittal seine Kosten um 4 Milliarden Dollar über drei Jahre senken. Begründet wird dies damit, dass man sich gegen neue große Konkurrenten rüsten müsse, insbesondere die japanischen Unternehmen Nippon Steel und Sumitomo Metal, die 2011 ihre Absicht zur Fusion angekündigt haben, aus der das zweite Weltunternehmen der Eisen- und Stahlindustrie hervorgehen soll.

The ArcelorMittal group strategy

SACRIFICING OUR JOBS TO INCREASE PROFIT

The ArcelorMittal group was established in 2006 following the merger of Arcelor and Mittal Steel, the global steel producer owned by Indian billionaire, Lakshmi Mittal.

In 2010, ArcelorMittal produced over 90 million tons of steel, amounting to about 6% of global steel production, 47 million tons of iron ore and 7 million tons of metallurgical coal.

In 2011, the world leader in the steel industry is doing well. In the first half of 2011, the group's profits skyrocketed to 2.6 billion.

The group's strategy is to make the sites compete with one another. It financed its mine acquisitions with its steel businesses. ArcelorMittal's strategy is built on the emergence of new industrial sectors and on a planned closure of «old» sites. In addition, the steel giant will keep increasing its profit margin at all costs. It has chosen a short-term vision for its business and is willing to abandon its European industrial sectors completely.

It is against this background that ArcelorMittal is about to part with 9,000 employees who will leave the group and its worldwide subsidiaries between now and 2015 (source: <http://recherche.decision-achats.fr/direction-achats-arcelormittal-collaborateurs.html>).

Based on this plan, ArcelorMittal expects to reduce its costs by 4 billion dollars over three years. It justifies this choice by arguing that it will have to face major new competitors, in particular Nippon Steel and Sumitomo Metal of Japan, who, during 2011, announced their intention to merge, thereby forming the second largest steel producer in the world.

L'OGBL dit non à la dégradation du système d'assurance-pension

L'OGBL rejette la réforme des pensions dans sa forme actuelle du fait qu'elle détériore les prestations accordées aujourd'hui. La réforme des pensions telle que prévue défavoriserait les salariés ayant effectué pendant plus de 20 ans le travail de nuit ainsi que les travailleurs devenus invalides. Elle se ferait également aux dépens des salariés ayant commencé à travailler tôt.

L'OGBL rejette la réforme du système de pensions projetée par le gouvernement car elle ne prévoit pas de mesures pour protéger les travailleurs plus âgés contre le licenciement pour raisons économiques.

Afin de faire entendre ses alternatives et arrêter ce démantèlement social, l'OGBL avait organisé une manifestation couronnée de succès le mardi 16 octobre à la place Clairefontaine à Luxembourg-ville. Tous les autres syndicats luxembourgeois, à l'exception d'un, avaient été aussi au rendez-vous.

Pour plus de détails: <http://www.ogbl.lu/blog/nos-critiques-et-nos-propositions/>

Der OGBL sagt Nein zum Abbau des Rentenversicherungssystems

Der OGBL lehnt die Rentenreform in ihrer aktuellen Form ab, weil sie das heutige Leistungsniveau senkt. Die vorgesehene Rentenreform benachteiligt die Arbeitnehmer, die mehr als 20 Jahre lang Nacharbeit geleistet haben, sowie Arbeitnehmer, die zu Invaliden geworden sind. Sie geht auch zu Lasten der Arbeitnehmer, die sehr früh ins Berufsleben eingestiegen sind.

Der OGBL lehnt die von der Regierung geplante Reform des Rentenversicherungssystems ab, denn sie enthält keinerlei Maßnahmen zum Schutz älterer Arbeitnehmer vor Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen.

Um Alternativen Gehör zu verschaffen und den Sozialabbau zu stoppen, hatte der OGBL am Dienstag, den 16. Oktober eine erfolgreiche Kundgebung auf der Place Clairefontaine in Luxemburg-Stadt organisiert. Alle anderen luxemburgischen Gewerkschaften mit Ausnahme einer einzigen waren ebenfalls vertreten.

Weitere Informationen: <http://www.ogbl.lu/de/blog/nos-critiques-et-nos-propositions/>

OGBL says no to the deterioration of the pension insurance scheme

The OGBL rejects the pension reform in its present state as it would reduce the amount of benefits compared to those currently paid. The proposed pension reform would disadvantage employees who have carried out night work for over 20 years and workers who have become disabled. It would also be at the expense of employees who started work at an early age.

The OGBL rejects the pension system reform planned by the government because it does not provide measures to protect older workers against redundancy on economic grounds.

In order to put forward its alternatives and stop this social break-up, the OGBL organised a successful demonstration on Tuesday 16 October at Clairefontaine Square in Luxembourg City. All other Luxembourg trade unions, apart from one, were also there.

For more details in French: <http://www.ogbl.lu/blog/nos-critiques-et-nos-propositions/>



Journée statutaire du Syndicat Sidérurgie et Mines

LA SIDERURGIE EUROPEENNE POSSEDE DES ATOUTS

Le 22 septembre 2012 s'est déroulée la 14e journée statutaire ordinaire du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL à Esch/Alzette. A cette occasion avait été invité Bart SAMYN, secrétaire général adjoint de la nouvelle fédération européenne IndustriALL European Trade Union qui est actuellement en discussion avec la Commission européenne pour envisager l'avenir de la sidérurgie en Europe.

Une des idées que défend la fédération est qu'à l'avenir la sidérurgie européenne se place dans les marchés de niche avec des produits haut de gamme et de haute technologie, et grâce au savoir-faire des salariés. La sidérurgie européenne possède des atouts: il faut garder cet avantage et investir dans la formation.

A l'issue de cette journée, le Syndicat Sidérurgie et Mines a voté une résolution que vous pouvez lire sur les pages suivantes.

Statutarischer Syndikatstag des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

DIE EUROPÄISCHE EISEN- UND STAHLINDUSTRIE VERFÜGT ÜBER EINIGE TRÜMPFE

Am 22. September 2012 fand der 14. ordentliche statutarische Syndikatstag des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL in Esch/Alzette statt. Zu diesem Anlass wurde Bart SAMYN, stellvertretender Generalsekretär des neuen europäischen Gewerkschaftsverbandes IndustriALL European Trade Union eingeladen, die zurzeit Gespräche mit der Europäischen Kommission über die Zukunft der Eisen- und Stahlindustrie in Europa führt.

Eine der vom Verband vertretenen Ideen ist, dass die Zukunft der europäischen Eisen- und Stahlindustrie in Nischenmärkten liegen wird, mit hochwertigen Erzeugnissen und Hightech-Produkten sowie im Knowhow seiner Arbeitnehmer. Die europäische Eisen- und Stahlindustrie verfügt über einige Trümpfe: dieser Vorteil muss erhalten bleiben und es muss in die Ausbildung investiert werden.

Am Ende dieses Tages nahm das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau eine Resolution an, die Sie auf den folgenden Seiten lesen können.

Statutory day of the Steel and Mining Union

THE EUROPEAN STEEL INDUSTRY HAS MANY ASSETS

On 22 September 2012, the 14th ordinary statutory day of the OGBL Steel and Mining Union took place in Esch/Alzette. On this occasion, an invitation was given to Bart Samyn, Deputy General Secretary of the new European federation IndustriALL European Trade Union which is currently holding discussions with the European Commission to consider the future of the steel industry in Europe.

One of the ideas supported by the federation is that the future of the European steel industry lies in niche markets with high-end and high-technology products and will depend on the expertise of the employees. The European steel industry has many assets: this advantage should be kept and investment made in training.

At the end of this day, the Steel and Mining Union passed a resolution which you can read on the following pages.



Résolution

La sidérurgie fait partie du Luxembourg et cela doit rester ainsi!

Il y a exactement un an, jour pour jour, que la direction d'ArcelorMittal a fait part de son intention d'arrêter, respectivement de diminuer fortement la production sur les sites de Schifflange et Rodange.

Depuis ce moment-là, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL s'est quotidiennement engagé pour maintenir l'ensemble des sites sidérurgiques luxembourgeois en activité. Contrairement à d'autres, nous ne sommes pas prêts à accepter les décisions d'ArcelorMittal comme étant des décisions inéluctables et justifiables.

Nous restons persuadés que tous les sites luxembourgeois sont viables et rentables. **L'audit** réalisé suite à une revendication de l'OGBL nous donne également raison.

1. Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL **exige** que la prochaine tripartite sidérurgie (organisée fin octobre) se penche sérieusement sur les résultats de l'étude et discute en profondeur sa mise en application concrète permettant ainsi d'aboutir à des alternatives claires à toute fermeture définitive.

S'il devait s'avérer que le groupe ArcelorMittal n'est plus prêt à assurer son rôle d'actionnaire responsable en délaissant les sites luxembourgeois pour des raisons stratégiques, le gouvernement luxembourgeois devra impérativement se réappropriier les outils de production.

Ces outils font partie du **patrimoine national** et nous invitons notre ministre de l'Economie à s'inspirer des réflexions gouvernementales françaises et belges en la matière et de prendre une initiative en ce sens.

2. Il est plus que temps, tant pour l'Europe que pour le gouvernement luxembourgeois de se doter d'une réelle politique industrielle.

La politique industrielle ne peut pas, comme c'est actuellement le cas, se définir au coup par coup. Elle nécessite des visions et des actions à long terme ainsi qu'une **stratégie industrielle cohérente et globale** dont les syndicats seraient, évidemment, des acteurs centraux.

Plutôt que de parler de société post-industrielle et de désindustrialisation de l'Europe et de nos régions, il faut prendre des initiatives pour arrêter l'hémorragie et proposer des alternatives.

En matière de politique industrielle, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL **revendique** la mise en place d'une stratégie basée sur quatre axes prioritaires et essentiels, à savoir:

1. des politiques macroéconomiques et salariales axées sur la croissance et l'amélioration des conditions de travail;
2. une intégration étroite de la dimension sociale dans les politiques industrielles;
3. un programme concret d'investissement dans l'industrie et la formation permettant, notamment, des productions à haute valeur ajoutée;
4. le développement durable, l'innovation et une transition juste vers une économie à faibles émissions de CO2;

3. Au-delà, nous estimons qu'il faut impérativement se doter de plus de régulations et de règles fortes, égalitaires et identiques à l'échelle internationale afin d'arriver à mettre fin à tous les dégâts causés par les politiques néo-libérales.

L'avenir n'est pas dans la course à la compétitivité et la précarisation, mais dans la convergence et la coopération en Europe avec des standards sociaux élevés.

Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL soutiendra toute initiative en ce sens et s'engagera activement aux côtés de la Fédération syndicale européenne industriALL, pour la réalisation de ces objectifs.

Adoptée le 22 septembre 2012



Resolution

Die Eisen- und Stahlindustrie gehört zu Luxemburg und das soll auch so bleiben!

Ivor auf den Tag genau einem Jahr hat die Geschäftsführung von ArcelorMittal ihre Absicht mitgeteilt, die Produktion an den Standorten Schifflange und Rodange einzustellen bzw. stark herunterzufahren.

Seit diesem Zeitpunkt setzt sich das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL jeden Tag für die Erhaltung aller aktiven Standorte der Eisen- und Hüttenindustrie Luxemburgs ein. Im Gegensatz zu anderen sind wir nicht dazu bereit, die von ArcelorMittal getroffenen Entscheidungen als unumgänglich und gerechtfertigt zu akzeptieren.

Wir sind überzeugt, dass sämtliche Standorte innerhalb Luxemburgs wirtschaftlich tragfähig und rentabel sind. **Das Audit**, das im Anschluss an eine Forderung des OGBL durchgeführt wurde, bestätigt unsere Ansicht.

1. Das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL **fordert**, dass die nächste Stahltripartite (Ende Oktober) sich eingehend mit den Ergebnissen der Studie befasst und ihre konkrete Umsetzung ausführlich diskutiert, damit klare Alternativen zu endgültigen Schließungen präsentiert werden können.

Sollte sich herausstellen, dass die ArcelorMittal-Gruppe nicht mehr länger dazu bereit ist, ihre Funktion als verantwortungsvoller Aktionär zu erfüllen, dadurch dass sie die luxemburgischen Standorte aus strategischen Gründen im Stich lässt, so muss sich die luxemburgische Regierung unbedingt die Produktionsmittel wieder aneignen.

Diese Produktionsmittel sind Teil des **nationalen Erbes** und wir rufen unseren Wirtschaftsminister dazu auf, sich ein Beispiel an den diesbezüglichen Überlegungen der französischen und belgischen Regierungen zu nehmen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

2. Es ist höchste Zeit, dass sowohl Europa als auch die luxemburgische Regierung echte Industriepolitik machen.

Die Industriepolitik kann nicht, so wie es derzeit der Fall ist, stückweise definiert werden. Dafür sind Visionen und langfristige Maßnahmen sowie eine **kohärente und umfassende Industriestrategie** notwendig, bei der den Gewerkschaften eindeutig eine zentrale Rolle zukommt. Anstatt über eine postindustrielle Gesellschaft und die Desindustrialisierung Europas und unserer Regionen zu sprechen, müssen Initia-

tiven zum Stoppen des Ausblutens ergriffen und Alternativen vorgeschlagen werden.

Im Hinblick auf die Industriepolitik **fordert** das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL die Umsetzung einer Strategie, die auf vier zentralen und essenziellen Pfeilern beruht, d. h.

1. makroökonomische und gehaltsbezogene Politiken, die auf das Wachstum und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ausgerichtet sind;
2. die umfassende Berücksichtigung des sozialen Aspekts in den Industriepolitiken;
3. ein konkretes Programm für Investitionen in die Industrie sowie die Aus- und Weiterbildung zur Ermöglichung insbesondere einer Produktion mit hohem Mehrwert;
4. die nachhaltige Entwicklung, Innovation und ein Übergang hin zu einer Wirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoß.

3. Darüber hinaus sind wir der Ansicht, dass zusätzliche bindende Bestimmungen und eindeutige, egalitäre und identische Regelungen auf internationaler Ebene unabdingbar sind, um sämtliche aus der neoliberalen Politik resultierenden Schädigungen zu unterbinden.

Die Zukunft liegt nicht im Wettrennen um die Konkurrenzfähigkeit und in der Prekarisierung, sondern im Streben nach gemeinsamen Zielen und der Kooperation in Europa mit hohen sozialen Standards.

Das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL unterstützt sämtliche Initiativen in diesem Sinne und engagiert sich aktiv zusammen mit dem europäischen Industriegewerkschaftsverband industriALL, um diese Ziele zu verwirklichen.

Angenommen am 22. September 2012



Resolution

The steel industry is part of Luxembourg and it should remain this way!

It was exactly one year ago to the day that ArcelorMittal management announced its intention to halt and significantly reduce production at the Schifflange and Rodange sites respectively.

Since then, the OGBL Steel and Mining Union has been committed on a daily basis to keeping all Luxembourg steelwork sites in operation. Unlike others, we are not prepared to accept ArcelorMittal's decisions as inevitable and justifiable.

We remain convinced that all the Luxembourg sites are viable and profitable. **This is backed up by the audit** carried out following an in-depth study undertaken by the OGBL.

1. The OGBL Steel and Mining Union **demand**s that the next tripartite steel industry meeting (organised at the end of October) takes a serious look at the results of the study and discusses its practical application in depth thus leading to clear alternatives to any definitive closing.

If it emerges that the ArcelorMittal group is no longer prepared to assert its role of responsible shareholder by giving up the Luxembourg sites for strategic reasons, it is essential that the Luxembourg government takes ownership of the plants.

These plants are part of the **national heritage** and we invite our Economy Minister to take inspiration from the comments of the French and Belgian governments on this subject and to adopt an initiative along these lines.

2. Now is the time for Europe and the Luxembourg government to formulate a real industrial policy.

The industrial policy cannot, as it is now, be defined on a piecemeal basis. It requires vision and long-term action as well as a **coherent, global industrial strategy** where trade unions will, of course, be the main stakeholders.

Instead of talking about post-industrial society and the deindustrialization of Europe and our regions, we should introduce initiatives to stop the haemorrhage and propose alternatives.

As regards industrial policy, the OGBL Steel and Mining Union **is demanding** the implementation of a strategy based on four priority lines, which are:

1. macroeconomic and wage policies built around the growth and improvement of working conditions;
2. close integration of the social dimension into industrial policies;
3. a concrete investment program in industry and in training enabling high-value-added production in particular;
4. sustainable development, innovation and a fair transition to an economy with low CO2 emissions.

3. Furthermore, we consider that it is essential to adopt more regulations and strict, equal rules, identical to those at international level in order to stop all the damage caused by neo-liberal policies.

The future does not lie in a race for competitiveness and insecurity, but in convergence and cooperation in Europe with high social standards.

The OGBL Steel and Mining Union will support all initiatives on this matter and will actively engage with IndustriALL, the European trade union federation, to achieve these objectives.

Adopted on 22 September 2012



Sidérurgie : «Nous avons des atouts»

La Commission européenne a mis sur pied un groupe de travail dédié à l'avenir de la sidérurgie en Europe.

Bart Samyn est secrétaire général adjoint de la nouvelle fédération européenne IndustriAll European Trade Union qui est actuellement en discussion avec la Commission européenne pour envisager l'avenir de la sidérurgie en Europe. Il était l'invité de l'OGBL samedi dernier dans le cadre de la journée syndicale du syndicat Sidérurgie et Mines.

Entretien avec notre journaliste Olivier Landini

La Commission européenne a décidé de mettre en place "un groupe de travail spécial sur l'avenir de la sidérurgie" (employeurs, syndicats, Commission et représentants du Parlement européen). Les travaux ont-ils débuté? Et quelles en sont les ambitions?

Bart Samyn : Le groupe vient de se réunir pour la première fois il y a une semaine. L'objectif est de déboucher d'ici au printemps 2013 sur un rapport concernant l'avenir de l'acier en Europe. Donc, très vite. L'idée, c'est de mettre sur pied certains éléments qui doivent permettre à la sidérurgie de survivre en Europe. Lesquels? C'est naturellement encore en débat. Mais il s'agit de se donner les moyens d'agir aussi bien à court terme qu'à long terme en incluant notamment la dimension environnementale, avec naturellement une grande importance donnée aux émissions de CO₂. Le volet de la concurrence internationale – la compétitivité – est également sur la table. Et pour la première fois, même la Commission reconnaît qu'en dehors de l'Europe, 65 % de la sidérurgie est régie par du protectionnisme. Que la Commission le mette elle-même sur le papier, c'est pour nous une première. L'idée qu'elle avance consiste en premier lieu à négocier avec les autres pays pour avoir un véritable libre échange sur le marché. Nous avons clairement dit que si ça ne fonctionnait pas, il faudrait mettre sur la table des mesures visant à protéger l'Europe.

Quelles sont justement les idées que vous amenez dans le débat?

Nous en avons lancé trois de notre côté. Et il y en a une surtout au sujet de laquelle j'ai l'impression que le commissaire en charge de l'Industrie, Antonio Tajani, montre une certaine ouverture. C'est un point à propos duquel nous savons très bien que les employeurs vont être furieux : un audit des investissements. Pour nous, c'est lié au fait que les employeurs nous disent toujours qu'il y a des investissements qui se

font. Mais nous avons des doutes à ce niveau. En plus, il faut savoir qu'il y a beaucoup d'argent aussi bien gouvernemental que de la Commission qui est débloqué en faveur des entreprises pour le développement de nouveaux produits et de nouvelles technologies. Donc, il devrait également y avoir un contrôle. Déjà avant le début des travaux au sein de ce groupe de travail, les employeurs disaient que pour eux, ce serait du jamais vu.

Que proposez-vous d'autre?

Alors que cela fait précisément dix ans que la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) n'existe plus, j'ai émis l'hypothèse que sa disparition avait été une erreur. Même si ça ne fonctionnait pas à 100 %, même selon notre goût, la CECA a quand même régulé le marché en Europe pendant 50 ans. Je ne sais pas comment les autres protagonistes du groupe vont réagir, mais nous, nous disons : pourquoi ne pas relancer une communauté européenne de l'acier?

Cela ne signifierait-il pas une remise en cause des accords au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC)?

Oui, clairement. Mais moi je dis pourquoi pas si ça en vaut la peine. Dans une future communauté européenne de l'acier, on pourrait par exemple se mettre d'accord sur un certain tonnage d'acier par pays qui garantirait ainsi la survie de la sidérurgie dans les pays où elle existe. Parce que, autrement, le tonnage dépend uniquement des entreprises comme à l'heure actuelle. J'espère que c'est un point dont on pourra discuter avec M. Tajani.

Et votre troisième proposition?

Sans citer le mot, j'avance l'idée de quelque chose qui va dans le sens d'un certain protectionnisme européen. Ainsi, j'ai dit : pourquoi ne pas commencer avec quelque chose qui ne coûte rien du tout, mais qui peut par contre avoir un effet psychologique. À savoir : un label "made in Europe". Un label de qualité pour l'acier fabriqué en Europe. M. Tajani a dit que cela valait la peine d'en discuter. Pour nous, cela ouvre des perspectives, notamment sur la question de savoir si on peut mettre sur la table des mesures vi-

Nous ne pourrons jamais concurrencer des pays comme l'Inde, le Mexique ou la Chine



Photo : hervé montaigne

Selon Bart Samyn, le discours de la Commission européenne concernant l'éventualité d'instaurer un peu plus de protectionnisme a évolué.

sant à protéger notre acier. C'est un début, mais qui peut ouvrir certaines portes.

Pensez-vous réellement que la désindustrialisation de l'Europe puisse être stoppée sans revenir sur les acquis sociaux?

Une chose est claire. Nous ne pourrons jamais concurrencer des pays comme l'Inde, le Mexique ou la Chine. Je parle des coûts salariaux. Ce n'est pas possible d'un point de vue strictement économique. Car si on essayait de le faire, à qui pourrait-on vendre les produits? Donc,

il faut trouver d'autres solutions. Et elles ne peuvent pas se trouver dans un industrialisme qui ne mise que sur les grandes quantités. On ne peut pas concurrencer avec de la production de masse. Le futur pour la sidérurgie en Europe se trouve dans les

produits haut de gamme avec beaucoup de plus-value. Les autres pays pourront toujours produire moins cher que nous à la tonne. Il faut donc investir dans des produits nouveaux, dans des produits haut de gamme et de haute technologie. Il y a des nouveaux développements qui sont en train de se faire et pour lesquels il y a une véritable demande. Ce sont des produits nouveaux qu'il faut développer en Europe et pour lesquels il faut trouver une niche. Et à ce niveau-là, on est encore les meilleurs pour l'instant. Il faudra rester les meilleurs et continuer à se développer. Cela ne veut pas dire qu'il n'y ait pas non plus un marché pour une gamme plus large, comme pour l'automobile par exemple. Je reviens ici sur une autre dimension. À savoir la question environnementale. Si l'Europe ne dispose plus d'une sidérurgie propre et que l'on doit par conséquent tout importer, cela ajoute au problème des émissions de CO₂. Non seulement, l'acier sera fabriqué dans des pays qui n'ont pas les mêmes normes environnementales que nous, mais en plus il y aura le transport.

Vous proposez de miser sur les produits haut de gamme. Mais qu'est-ce qui empêchera un jour un industriel de délocaliser également ce genre de production dans des pays où la main-d'œuvre est moins chère?

Vous oubliez deux choses : la recherche et la qualité des gens qui travaillent aujourd'hui dans la sidérurgie. C'est important. Certaines installations en Chine par exemple sont plus modernes et plus efficaces que les nôtres. Mais la qualité qu'on obtient en Europe reste quand même nettement meilleure et c'est largement grâce aux salariés. Ils connaissent leurs outils, les problèmes, ce qu'ils peuvent en attendre. Mais, bien sûr, à ce niveau, on pourrait perdre l'avantage qu'on a, si on ne faisait plus les formations nécessaires. Nous avons des atouts et il faut avant tout éviter que nos savoir-faire soient transférés vers des pays qui n'ont pas investi là-dedans. Et à ce niveau, même M. Tajani semble réfléchir à la création d'un éventuel bureau européen sur le contrôle des investissements inspiré du modèle américain.



Comité de coordination tripartite sidérurgie

Notre combat pour les emplois continuera sans faille

Vendredi, le 26 octobre, a eu lieu une réunion tripartite permettant de suivre l'évolution de la CDR ainsi que l'état d'avancement des investissements prévus dans le cadre des accords Lux2016.

Ces deux points n'ont pas donné lieu à de grandes discussions ou de divergences de vue. Ainsi, et on peut s'en réjouir, sur les 37 millions d'investissements budgétisés pour cette année, 31 millions ont été déjà réalisés à la fin septembre.

L'investissement concernant la modernisation du Train 2 à Belval est quant à lui toujours à l'étude et une décision définitive devrait être prise dans le courant du deuxième semestre de 2013. Ceci étant toujours en conformité avec les accords Lux2016.

Nous avons également abordé la situation actuelle et l'avenir du Centre de Formation de Differdange. La direction a fait part de son intention de vouloir chercher des synergies à divers niveaux afin de créer un centre de formation pour l'ensemble de l'industrie. Il est bien entendu que dans cette configuration nouvelle, l'ensemble des postes d'instructeurs seraient maintenus et transférés vers la nouvelle entité. L'OGBL peut vivre avec cette idée, pour autant que la nouvelle structure soit constituée de manière paritaire et que la formation continue des salariés de la sidérurgie soit assurée.

Autre point, longuement et vivement discuté: l'avenir du site de Schiffange. Malgré l'étude réalisée par l'OGBL (et auditée par la société Laplace-Conseils de Paris), qui démontre clairement la viabilité économique du site, la direction persiste et maintient sa décision de fermeture provisoire à durée indéterminée.

Cela ne nous étonne pas vraiment, car ArcelorMittal n'est pas à une erreur près (comme le démontrent les décisions concernant le bassin liégeois et Florange). Contrairement à d'autres, qui s'évertuent à jouer le message de la direction, nous continuerons à nous battre pour l'ensemble des salariés.

Koordinationskomitee der Stahltripartite

Wir setzen unseren Kampf um die Arbeitsplätze unermüdlich fort

Am Freitag, den 26. Oktober fand ein Tripartite-Treffen statt, das einen Überblick über die Entwicklung der CDR sowie den Fortschritt der im Rahmen der Vereinbarung Lux2016 vorgesehenen Investitionen ermöglichte.

Diese beiden Punkte boten keinen Anlass zu großen Diskussionen oder Meinungsverschiedenheiten. So kann man zur vollen Zufriedenheit festzustellen, dass von den für dieses Jahr vorgesehenen Investitionen in Höhe von 37 Millionen bis Ende September bereits Investitionen in Höhe von 31 Millionen getätigt worden waren.

Die Investitionen im Hinblick auf die Modernisierung von Zug 2 in Belval werden noch geprüft und die diesbezügliche Entscheidung sollte im Laufe des zweiten Halbjahres 2013 getroffen werden. Dies entspricht den Vereinbarungen gemäß Lux2016.

Ein weiteres Thema war die aktuelle und künftige Situation des Ausbildungszentrums in Differdange. Die Geschäftsführung hat ihre Absicht erklärt, sich auf die Suche nach Synergien auf unterschiedlichen Ebenen begeben zu wollen, mit dem Ziel der Schaffung eines Ausbildungszentrums für die gesamte Industrie. Es versteht sich von selbst, dass bei dieser Neustrukturierung die Stellen aller Lehrkräfte erhalten bleiben und in die neue Einrichtung verlagert werden. Der OGBL ist mit diesem neuen Konzept einverstanden, sofern die neue Struktur paritätisch gegliedert ist und die Weiterbildung der Arbeitnehmer der Eisen- und Stahlindustrie gewährleistet ist.

Ein weiteres Thema, das bereits seit Langem heftig diskutiert wird: die Zukunft des Standorts Schifflange. Ungeachtet der vom OGBL durchgeführten Studie (die vom Beratungsunternehmen Laplace-Conseils in Paris geprüft wurde), aus der die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Standorts klar hervorgeht, besteht die Geschäftsführung auf ihrer Entscheidung zur temporären Schließung auf unbestimmte Dauer.

Dies verwundert uns nicht wirklich, da man es mit Fehlern bei ArcelorMittal nicht so genau nimmt (wie die Entscheidungen betreffend das Becken von Lüttich und Florange zeigen). Im Gegensatz zu anderen, die sich damit abmühen, die Botschafter der Geschäftsführung zu spielen, setzen wir uns weiterhin für alle Arbeitnehmer ein.

Steel Industry Tripartite Coordination Committee

Our fight for jobs will never cease

On Friday 26 October, a tripartite meeting took place allowing changes in the redeployment unit (CDR) to be monitored as well as the progress of investments provided for within the framework of the Lux2016 agreements.

These two items did not provoke great discussion or differences of opinion. Thus, and this is good news, of the 37 million investment budgeted for during this year, 31 million has already been made at the end of September.

The investment relating to the modernisation of Train 2 at Belval is still under consideration and a definitive decision should be made during the second half of 2013. This is still consistent with the Lux2016 agreements.

We also broached the subject of the present situation and future of the Differdange Training Centre. Management has given notification of its intention to find synergies at various levels in order to create a training centre for the entire industry. It is understood that all training positions will be maintained within this new set-up and transferred to the new entity. The OGBL can live with this idea, as long as the new structure is set up in a joint manner, and that the ongoing training of employees in the steel industry is guaranteed.

Another item, which was hotly debated at length, was the future of the Schifflange site. Despite the study carried out by the OGBL (and audited by Laplace Conseil of Paris) which clearly demonstrates the economic viability of the site, the management insists on maintaining its decision to temporarily close the site for an indefinite period.

We do not find this particularly surprising, because ArcelorMittal has made mistakes before (demonstrated by decisions relating to the Liège basin and Florange). Unlike others, who are trying to play messenger for the management, we will keep fighting for all employees.

MERCI BRUNO!

La délégation centrale a vu le départ en préretraite de son vice-président Bruno Graziano.

Nous le remercions vivement pour son professionnalisme ainsi que pour son engagement sans faille pour la défense des salariés d'ArcelorMittal. Nous lui souhaitons une bonne préretraite et un deuxième volet de sa vie plein de riches expériences.

MICHEL PREND LE RELAIS!

Pour son remplacement, lors de la Direction syndicale du 24 mai 2012, Michel Cougouille, président de la délégation des salariés du site de Rodange, a été élu à l'unanimité.

Chères collègues,

Chers collègues,

Dans un premier temps, je souhaite remercier les membres de la délégation centrale pour la confiance qu'ils m'ont accordée lors de l'élection interne pour le remplacement du poste de vice-président de la délégation centrale.

En effet, depuis le 1er juin 2012, j'ai la lourde tâche de succéder à Bruno Graziano dans ses fonctions au sein de la délégation centrale. En ces moments de turbulences, notre devoir est de maintenir la solidarité et la cohésion sociale, tant à l'intérieur de nos usines qu'au niveau national; nos défis sont immenses.

Dans les semaines et les mois à venir, des décisions et des choix financiers vont encore mettre à mal notre sidérurgie: il est donc important que chacun prenne conscience que la solidarité est notre moteur. Elle seule nous donne ce rapport de force indispensable pour négocier et aboutir à des résultats positifs.

Les tentatives de division sont multiples! Soyons vigilants car les perdants de ces guéguerres sont connus d'avance: ce sont les salariés.

Michel Cougouille

Vice-président de la Délégation centrale

VIELEN DANK, BRUNO!

Die Zentraldelegation hat ihren Vizepräsidenten Bruno Graziano in den Vorruhestand verabschiedet.

Wir danken ihm sehr herzlich für seine Professionalität und seinen unermüdlichen Einsatz für die Mitarbeiter von ArcelorMittal. Wir wünschen ihm alles Gute für den Ruhestand und einen erfüllten neuen Lebensabschnitt.

MICHEL ÜBERNIMMT SEINE AUFGABEN!

Michel Cougouille, Präsident der Arbeitnehmervertretung des Standorts Rodange, wurde von der Syndikatsleitung am 24. Mai 2012 einstimmig zu seinem Nachfolger gewählt.

Liebe Kolleginnen,

Liebe Kollegen,

Zunächst einmal möchte ich den Mitgliedern der Zentraldelegation für das in mich gesetzte Vertrauen bei der internen Wahl zur Neubesetzung des Postens des Vizepräsidenten der Zentraldelegation danken.

Seit dem 1. Juni 2012 habe ich die schwere Aufgabe, die Nachfolge von Bruno Graziano in seiner Funktion innerhalb der Zentraldelegation anzutreten. In diesen turbulenten Zeiten ist es unsere Aufgabe, die Solidarität und den sozialen Zusammenhalt zu bewahren, und das sowohl innerhalb unserer Werke als auch auf nationaler Ebene. Es gibt sehr viel zu tun.

In den kommenden Wochen und Monaten werden Entscheidungen und finanzielle Beschlüsse die Entwicklung unserer Eisen- und Stahlindustrie weiter beeinträchtigen: Demzufolge ist es besonders wichtig, dass wir uns alle bewusst sind, dass unsere Kraft aus unserer Solidarität erwächst. Nur durch sie erhalten wir diese Macht, die zur Verhandlung und zum Erreichen positiver Ergebnisse unabdingbar ist.

Die Versuche einen Keil zwischen uns zu treiben mehrten sich! Seid wachsam, denn die Verlierer solcher Kämpfe sind von vornherein bekannt: die Arbeitnehmer.

Michel Cougouille

Vizepräsident der Zentraldelegation



THANK YOU, BRUNO!

The general delegation saw its vice president, Bruno Graziano, take early retirement.

We thank him for his professionalism and for his unfailing commitment to defending the employees of ArcelorMittal. We wish him all the best in his early retirement and hope that the second chapter of his life is full of rich experiences.

MICHEL TAKES UP THE BATON!

As his replacement, Michel Cougouille, President of the delegation of employees at the Rodange site, was unanimously elected by the trade union management on 24 May 2012.

Dear colleagues,

I would firstly like to thank the members of the delegation for the confidence they placed in me at the internal election for the replacement of the general delegation vice president.

Indeed, since 1st June 2012, I have had the difficult task of taking over Bruno Graziano's role at the heart of the general delegation. In these troubled times, our task is to maintain solidarity and social cohesion, both inside our factories and at national level; our challenges are huge.

In the weeks and months ahead, decisions and financial choices are again going to damage our steel industry: it is therefore imperative that each of us realises that it is solidarity which will drive us forward. This is the only thing that gives us the driving force to negotiate and secure a positive outcome.

There are many ways to divide opinion! Let us beware, as only one side will emerge as the losers in these disputes - the employees.

Michel Cougouille

On behalf of the General Delegation



Suivi des salariés en CDR **L'OGBL EST A LEUR CÔTÉ**

Alain Guenther et Thierry Bureau de la délégation des salariés de Schiffflange suivent depuis l'arrêt temporaire du site, les salariés de Schiffflange mis en CDR (Cellule De Reclassement).

Les tâches principales qui leur incombent sont:

- accompagner le personnel lors de transfert sur d'autres sites ou en prêt de main-d'œuvre;
- informer la délégation centrale en cas de problèmes liés à ces transferts;
- intervenir auprès des responsables de la CDR en cas de litige;
- aider et conseiller les personnes avant un entretien et les accompagner si besoin il y a;
- faire le suivi des personnes mutées ou en période de stage;
- ...

Betreuung der Arbeitnehmer in der CDR

DER OGBL IST AN IHRER SEITE

Alain Guenther und Thierry Bureau von der Arbeitnehmervvertretung in Schiffflange betreuen seit der vorübergehenden Schließung des Standorts die Arbeitnehmer in der CDR (Cellule de Reclassement).

Zu ihren Hauptaufgaben zählen:

- Betreuung des Personals bei der Verlegung an andere Standorte bzw. bei der Ausleihung von Arbeitskräften;
- Meldung bei der Zentraldelegation im Falle von Problemen bei diesen Verlegungen;
- Intervenieren bei den Verantwortlichen der CDR bei Streitfällen;
- Unterstützung und Beratung der Personen vor einem Gespräch sowie Begleitung selbiger im Bedarfsfall;
- Betreuung von Personen, die versetzt wurden oder sich im Praktikum befinden;
- ...

Monitoring employees in the CDR (redeployment unit)

THE OGBL IS AT THEIR SIDE

Since the temporary closure of the site, Alain Guenther and Thierry Bureau from the staff delegation at Schiffflange have been following up on Schiffflange employees sent to the redeployment unit (CDR - Cellule de Reclassement).

The main tasks which they are responsible for are:

- accompanying personnel during their transfer to other sites or on assignment;
- informing the general delegation in the event of problems linked to these transfers;
- intervening with redeployment unit managers in the event of a dispute;
- assisting and advising employees before an interview and accompanying them if necessary;
- monitoring transferees or trainees;
- etc.



SUIVI DU PLAN D'AVENIR LUX 2016

Le plan Lux 2016 sera suivi à plusieurs niveaux:

- Tripartite sidérurgie
- Comité de suivi des effectifs de la sidérurgie
- Comité de suivi des investissements

Tripartite sidérurgie (représentants patronaux, syndicaux et de l'Etat)

La Tripartite sidérurgie se réunira en cas de besoin ou sur demande d'un des comités avant le 1er novembre 2013.

Comité de suivi des effectifs de la sidérurgie
(représentants patronaux, syndicaux et de l'Etat)

Le Comité de suivi des effectifs de la sidérurgie se réunira au moins trois fois par année en vue de suivre l'évolution des effectifs et la mise en œuvre des mesures au sein de la CDR.

Il fera régulièrement rapport au secrétariat du Comité de conjoncture sur l'exécution concrète de l'accord «Lux 2016».

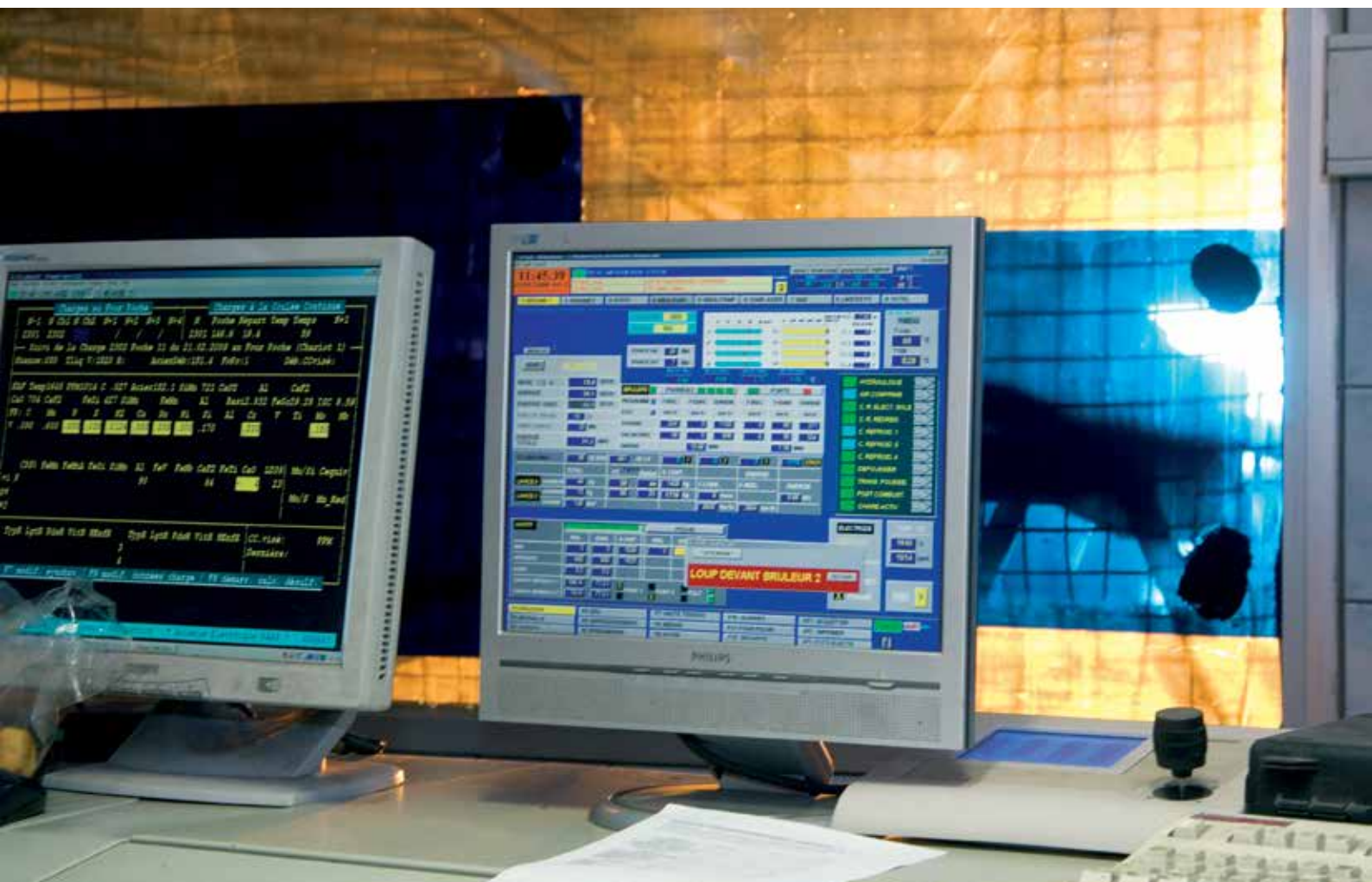
Comité de suivi des investissements

Ce nouveau comité à composition tripartite (représentants patronaux, syndicaux et de l'Etat) se réunira au moins trois fois par année afin de faire le point sur l'évolution de la réalisation du programme d'investissements sur base de l'échéancier du protocole d'accord sur le «Plan d'avenir sidérurgique Lux 2016».

Il fera régulièrement rapport au secrétariat du Comité de conjoncture.

En ce qui concerne les formalités à remplir, il est retenu ce qui suit:

- demande de chômage partiel à adresser au secrétariat du Comité de conjoncture tous les trois mois, y compris les données prévisionnelles du recours au chômage partiel (AM R&S, AM B&D, tréfileries, Dudelage);
- demande annuelle préretraite ajustement à adresser, avec tous les documents nécessaires à l'appui, au ministère du Travail et de l'Emploi;





- information régulière du secrétariat du Comité de conjoncture sur le recours effectif au chômage partiel ainsi qu'à la préretraite ajustement et travail posté;
- rapport semestriel à adresser au secrétariat du Comité de conjoncture sur les travaux de fortune effectués dans le cadre de la CDR;
- notification trimestrielle des prêts temporaires de main d'œuvre au ministère du Travail et de l'Emploi.

Le Comité de conjoncture est un organisme spécial de surveillance de la situation économique. Ses membres représentent les organisations salariales et patronales, ainsi que différents ministères et administrations, dont le ministère de l'Economie, le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère des Finances.

Le Comité a pour principales fonctions:

- de surveiller étroitement l'évolution de la situation économique et conjoncturelle du Grand-Duché de Luxembourg ainsi que la situation du marché du travail;
- d'émettre dans le cadre de ses missions des avis portant sur les différents types de demandes de chômage partiel et sur les demandes de préretraite-ajustement;
- en cas de licenciement collectif, d'inviter les partenaires sociaux au sein d'une entreprise à établir un plan de maintien dans l'emploi;
- le cas échéant, de formuler un avis dans le cadre de demandes de défiscalisation d'indemnités bénévoles de licenciement.

ÜBERWACHUNG DER UMSETZUNG DES ZUKUNFTSPLANS LUX2016

Die Umsetzung des Plans Lux2016 wird auf mehreren Ebenen überwacht:

- Stahltripartite
- Begleitkomitee für Beschäftigung der Eisen- und Stahlindustrie
- Begleitkomitee für Investitionen

Stahltripartite (Vertreter der Arbeitgeber, Gewerkschaften und des Staats)

Die Stahltripartite kommt im Bedarfsfall oder auf Antrag eines der Komitees vor dem 1. November 2013 zusammen.

Begleitkomitee für Beschäftigung der Eisen- und Stahlindustrie (Vertreter der Arbeitgeber, Gewerkschaften und des Staats)

Das Begleitkomitee für Beschäftigung der Eisen- und Stahlindustrie kommt mindestens dreimal im Jahr zusammen, um die Entwicklung der Belegschaftsstärke sowie die Umsetzung von Maßnahmen innerhalb der CDR zu erörtern.

Es erstattet dem Sekretariat des Konjunkturkomitees regelmäßig Bericht über die konkrete Umsetzung der Vereinbarung Lux2016.

Begleitkomitee für Investitionen

Dieses neue Komitee, das sich aus drei Parteien zusammensetzt (Vertreter der Arbeitgeber, Gewerkschaften und des Staats), kommt mindestens dreimal im Jahr zusammen, um die Fortschritte bei der Umsetzung des Investitionsprogramms auf der Grundlage des Zeitplans des Vereinbarungsprotokolls zum „Plan d’avenir sidérurgique Lux2016“ zu begutachten.

Es erstattet dem Sekretariat des Konjunkturkomitees regelmäßig Bericht.

Im Hinblick auf die zu erfüllenden Formalitäten gilt Folgendes:

- Antrag auf Kurzarbeit ist alle drei Monate zu richten an das Sekretariat des Konjunkturkomitees, einschließlich der vorläufigen Daten zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit (AM R&S, AM B&D, Drahtziehereien, Dudelage);
- Antrag auf Anpassungsvorruhestand ist, einschließlich aller erforderlichen Unterlagen, zu richten an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung;
- regelmäßige Berichterstattung an das Sekretariat des Konjunkturkomitees über die effektive Inanspruchnahme der Kurzarbeit sowie des Anpassungsvorruhestands und die Schichtarbeit;
- halbjährliche Berichterstattung an das Sekretariat des Konjunkturkomitees über die im Rahmen der CDR durchgeführten Hilfsarbeiten;



- vierteljährliche Berichterstattung an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung über vorübergehende Arbeitnehmerüberlassungen.

Das Konjunkturkomitee ist eine spezielle Einrichtung zur Beobachtung der Wirtschaftslage. Ihre Mitglieder sind Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie unterschiedlicher Ministerien und Behörden, darunter das Wirtschaftsministerium, das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung sowie das Finanzministerium.

Die Hauptaufgaben des Komitees sind:

- genaue Verfolgung der Entwicklung der Wirtschaft und Konjunktur im Großherzogtum Luxemburg sowie der Lage am Arbeitsmarkt;
- im Rahmen seiner Tätigkeit die Veröffentlichung von Bekanntmachungen zu den unterschiedlichen Anträgen auf Kurzarbeit sowie zu den Anträgen auf Anpassungsvorruhestand;
- bei Massenentlassungen die Aufforderung an die Sozialpartner innerhalb eines Unternehmens zur Erstellung eines Plans zum Beschäftigungserhalt;
- im Bedarfsfall das Verfassen einer Bekanntmachung im Zusammenhang mit Anträgen auf die steuerliche Befreiung von Abfindungen.



MONITORING THE LUX 2016 FUTURE PLAN

The Lux 2016 plan will be monitored at various levels:

- Steel Industry Tripartite
- Steel Industry Staff Monitoring Committee
- Investment Monitoring Committee

Steel Industry Tripartite (employers', trade union and State representatives)

The Steel Industry Tripartite will meet as required or on request of one of the committees before 1 November 2013.

Steel Industry Staff Monitoring Committee (employers', trade union and State representatives)

The Steel Industry Staff Monitoring Committee will meet at least three times a year in order to monitor staff numbers and the implementation of measures in the redeployment unit (CDR - Cellule de Reclassement).

It will report on a regular basis to the secretary of the Economic Commission (Comité de Conjoncture) regarding the practical implementation of the „Lux 2016“ agreement.

Investment Monitoring Committee

This new tripartite committee (employers', trade union and State representatives) will meet at least three times a year in order to review the progress of the implementation of the investment programme based on the schedule of the agreement protocol on the „LUX 2016 Future plan for the steel industry“.

It will regularly report to the secretary of the Economic Commission.

Regarding the formalities to be fulfilled, it was decided that:

- the request for partial unemployment is to be sent to the secretary of the Economic Commission every three months, including provisional data relating to partial unemployment (AM R&S, AM B&D, wire works, Dudelange);



- the annual early retirement adjustment request is to be sent, together with all appropriate supporting documentation, to the Ministry of Labour and Employment;
- regular information from the secretary of the Economic Commission about effective recourse to partial unemployment as well as to the early retirement adjustment and shift work;
- half-yearly report to be sent to the secretary of the Economic Commission regarding wealth work carried out as part of the redeployment unit (CDR - Cellule de Reclassement);
- a quarterly notification to the Ministry of Labour and Employment regarding the temporary labour assignments.

The Economic Commission is a special body for monitoring the economic situation. Its members represent workers' and employers' organisations, as well as different ministries and administrative bodies, including the Ministry of the Economy, the Ministry of Labour and Employment and the Ministry of Finance.

The main functions of the commission are:

- to closely monitor changes in the economic situation and economic climate within the Grand Duchy of Luxembourg as well as trends in the labour market;
- to issue, as part of its work, notices relating to different types of partial unemployment requests and to early retirement adjustment requests;
- in cases of collective redundancy, to invite the social partners within a company to set up a plan to help keep workers in employment;
- where necessary, to draw up a notice as part of the application for tax exemption for voluntary dismissal payments.



Renouvellement de la convention collective de travail

LES REVENDICATIONS DE L'OGBL

Le 27 septembre 2012, selon nos statuts, s'est tenue la commission tarifaire du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL au cours de laquelle les délégués ont voté à l'unanimité les points de revendications pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Les points suivants ont été présentés à la direction d'ArcelorMittal:

1. durée: 2 années;
2. augmentation linéaire de 3%;
3. réduction généralisée du temps de travail sans perte de salaire avec embauche compensatoire;
4. prime de participation aux résultats: introduction d'un socle minimum garanti de 50%;
5. revalorisation des primes de nuit de 10 points;
6. harmonisation des conventions existantes: établissement d'un échéancier clair et précis.

Ces revendications seront défendues avec force afin que chaque salarié soit récompensé du travail accompli. Malgré la crise et la politique de cavalier seul entamée par l'autre syndicat, nous espérons aboutir à un résultat positif.

Verlängerung der Laufzeit des Kollektivvertrags

DIE FORDERUNGEN DES OGBL

Am 27. September 2012 fand die satzungsgemäße Tagung der Tariffkommission des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL statt, in deren Verlauf die Personalvertreter einstimmig für die Forderungen für die Verlängerung der Laufzeit des Kollektivvertrags stimmten.

Die folgenden Punkte wurden der Direktion von ArcelorMittal vorgelegt:

1. Dauer: 2 Jahre;
2. lineare Lohnerhöhung um 3 %;
3. allgemeine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohneinbußen und mit Neueinstellungen;
4. Gewinnbeteiligung: Einführung eines garantierten Mindestsockelbetrags von 50 %;
5. Erhöhung des Nachtzuschlags um 10 Punkte;
6. Angleichung der bestehenden Verträge: Erstellung eines klaren und genauen Zeitplans.

Diese Forderungen werden vehement verteidigt, damit jeder Arbeitnehmer eine gerechte Entlohnung für seine Leistung erhält. Trotz der Krise und der Strategie des Alleingangs, die die andere Gewerkschaft eingeschlagen hat, hoffen wir auf ein positives Ergebnis.

Renewal of the collective labour agreement

OGBL'S DEMANDS

On 27 September 2012, in accordance with our statutes, the Tariff Commission of the OGBL Steel and Mining Union was held in which delegates voted unanimously on union demands for the renewal of the collective labour agreement.

The following points were presented to ArcelorMittal management:

1. duration: 2 years;
2. linear increase of 3%;
3. general reduction in working time without loss of earnings and with compensatory employment;
4. profit-sharing bonus: introduction of a guaranteed minimum base of 50%;
5. revaluation of night-working bonus by 10 points;
6. harmonising existing agreements: establishing a clear and specific schedule.

These demands will be strongly upheld so that all employees are rewarded for the work they have done. Despite the crisis and the breakaway policies launched by the other trade union, we hope to achieve a positive result.



Section OGBL Audun Villerupt

40 ans de Lutte au service des salariés

Dans les années 1970, quelques militants sidérurgistes lorrains transférés dans la sidérurgie luxembourgeoise ont pris conscience de la nécessité de structurer leurs actions syndicales. C'est alors que le LAV prédécesseur de l'OGBL a mis en œuvre tous les moyens nécessaires afin de venir en aide à ces pionniers.

Pour commémorer ces 40 ans d'existence au service des salariés, la section OGBL Audun Villerupt avait décidé d'organiser le 21 septembre 2012 un forum intitulé 'Salariés sans frontières'.

Une première dans la grande région lorraine qui a réuni dans la convivialité, administrations luxembourgeoises et françaises à l'hôtel de ville de Villerupt.

Une vingtaine d'administrations ont répondu présent à cette manifestation exceptionnelle qui favorise le contact humain et l'échange d'information direct et ciblé.

Les salariés sont venus en masse. La section a également pu noter la présence de personnalités dont le ministre du Travail luxembourgeois, Nicolas Schmit, et Jean-Claude Reding, président de l'OGBL, qui ont fait des interventions remarquées lors de ce forum.

Aujourd'hui, l'expérience de la section montre que cette structure lui a permis de remporter de beaux succès tel que les dossiers CSG-CRDS, assurance dépendance, impositions, etc. D'autres dossiers sont toujours en suspens et la section continuera à mettre toute notre énergie afin d'y trouver une issue favorable, dans l'intérêt des travailleurs.

Philippe Manenti

Président de la Section OGBL Audun Villerupt



Sektion OGBL Audun Villerupt

40 Jahre Einsatz für die Arbeitnehmer

In den 1970er Jahren erkannten einige aktive lothringische Stahlarbeiter, die in die Eisen- und Stahlindustrie nach Luxemburg versetzt wurden, die Notwendigkeit der Strukturierung ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeiten. Daraufhin setzte der LAV als Vorgängerorganisation des OGBL sämtliche Hebel in Bewegung, um diese Pioniere zu unterstützen.

Zur Würdigung dieses 40 Jahre andauernden Engagements für die Arbeitnehmer hat die Sektion OGBL Audun Villerupt beschlossen, am 21. September 2012 ein Forum mit dem Titel „Arbeitnehmer ohne Grenzen“ zu organisieren.

Anlässlich dieser Premiere in der lothringischen Großregion kamen die luxemburgischen und französischen Behörden in freundschaftlicher Atmosphäre im Rathaus der Stadt Villerupt zusammen.

Rund zwanzig Behörden waren zu diesem außergewöhnlichen Anlass zusammengekommen, mit dem Ziel des persönlichen Kontakts sowie des direkten und zielgerichteten Informationsaustauschs.

Die Arbeitnehmer waren in großer Zahl vertreten. Die Sektion konnte ferner verschiedene Persönlichkeiten begrüßen, darunter den luxemburgischen Arbeitsminister Nicolas Schmit sowie den Präsidenten des OGBL, Jean-Claude Reding, die beide bemerkenswerte Ansprachen im Rahmen des Forums hielten.

Heute zeigt die Erfahrung der Sektion, dass diese Struktur ihr verschiedene bedeutende Erfolge ermöglicht hat, wie etwa die Dossiers CSG-CRDS, die Pflegeversicherung, Besteuerungen usw. Weitere Dossiers stehen noch aus, und die Sektion setzt sich weiter mit allen Mitteln dafür ein, eine zufriedenstellende Lösung im Sinne der Arbeitnehmer zu finden.

Philippe Manenti

Präsident der Sektion OGBL Audun Villerupt

OGBL Section of Audun/Villerupt

40 years of struggle to serve employees

In the 1970s, several militant steelworkers from the Lorraine who had transferred to the Luxembourg steel industry became aware of the need to organise their trade union activities. It was at this time that OGBL predecessor LAV implemented all measures necessary to assist these pioneers.

To commemorate these 40 years of serving employees, the Audun/Villerupt branch of the OGBL decided to organise a forum called «Employees without borders» on 21 September 2012.

This was a first for the large Lorraine region, which reunited French and Luxembourg administrative bodies at the Villerupt city hall in a spirit of friendship.

Twenty administrative bodies attended this exceptional event which promoted face-to-face contact and the direct and targeted exchange of information.

Employees turned out in strength. The section also noted the presence of personalities including the Luxembourg Minister of Labour, Nicolas Schmit, and Jean-Claude Reding, President of the OGBL, who both made noted contributions during this forum.

Today, the experience of this section shows that this structure has enabled them to achieve great successes, such as the CSG/CRDS issues, care insurance, taxation, etc. Other issues are still ongoing and the section will continue to put all its effort into securing a successful outcome in the interest of the workers.

Philippe Manenti

President of the Audun/Villerupt branch of the OGBL

OGBL
Syndicat
Sidérurgie et Mines

ArcelorMittal S.A.
A l'att. de Michel Wurth
Directeur Général
19, avenue de la liberté
L-2930 LUXEMBOURG

Date : 22 octobre 2012

En recommandé A/R

concerne : Centre de Formation de Differdange

Monsieur Wurth,

A plusieurs reprises l'OGBL vous a fait part des craintes et interrogations concernant l'avenir du Centre de Formation de Differdange. Ce sujet a aussi bien été abordé lors des réunions du comité mixte que lors des diverses réunions de délégation. Nous avons même pris la peine, tous ensemble, de rappeler le rôle primordial du Centre de Formation dans les textes de l'accord Lux2016.

Le peu d'entrain dont a fait preuve ArcelorMittal pour proposer des contrats de travail à durée indéterminée aux jeunes ayant terminé leur apprentissage à la suite de la dernière année scolaire ainsi que le nombre extrêmement bas de jeunes acceptés en formation cette année, nous interpelle de nouveau fortement.

Nous avons tout simplement l'impression, que le groupe ArcelorMittal est occupé à mettre le Centre de Formation dans une situation telle, qu'à court terme on nous annoncera l'intention de réduire fortement ses activités voire d'envisager son éventuelle fermeture.

Nous estimons que ce serait une erreur fondamentale que de penser à une réduction des activités de ce qui constitue **le fleuron** de la formation de notre sidérurgie. Si ArcelorMittal, pour une raison qui nous échappe, ne serait plus à même d'assurer seul la survie du CFD, nous sommes persuadés qu'il en est de la responsabilité sociale du groupe de s'engager, avec les organisations syndicales, dans la recherche de pistes alternatives permettant de pérenniser le Centre de Formation.

Une des pistes, déjà évoquée par l'OGBL, consisterait à faire du CFD un centre de formation pour l'ensemble de l'industrie grand-ducale, permettant ainsi d'assurer la formation des nouveaux apprentis et la formation continue des salariés déjà en place et ceci selon des modalités à définir.

Dans l'attente de votre réponse nous vous prions d'agréer, Monsieur Wurth l'expression de nos salutations distinguées.

BERNARDINI Jean-Claude
Membre du bureau exécutif

ZANON Angelo
Président du syndicat





Das OGBL Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau schickte am 22. Oktober ein Schreiben an Generaldirektor Michel Würth, in dem es sowohl auf das Problem der nicht erfolgten Festanstellung junger Handwerker aus der Lehrwerkstatt als auch auf die niedrige Anzahl der in diesem Schuljahr zur Ausbildung angenommenen Lehrlinge eingeht.

Der OGBL hat den Verdacht, dass ArcelorMittal kein wirkliches Interesse an der Lehrwerkstatt hat und deshalb alles tut um eine Schließung herbeizuführen. Der OGBL ist der Meinung, dass alles versucht werden muss um die Berufsausbildung in der Stahlindustrie aufrechtzuerhalten und schlägt vor, falls dies nicht möglich ist, die werkeigene in eine nationale Lehrwerkstatt für die gesamte Industrie umzuwandeln und somit die weitere Ausbildung von Lehrlingen und die Weiterbildung der bereits Beschäftigten zu gewährleisten.



Syndicat Sidérurgie et Mines

À l'attention de Monsieur Nico REUTER
Vice-président Long Carbone Europe

Esch-sur-Alzette, le 19 juillet 2012

Concerne : demande de prime unique exceptionnelle

Monsieur,

Comme déjà signalé lors de l'entrevue que vous avez eue avec le soussigné Monsieur Angelo Zanon, président de la délégation centrale des salariés d'ArcelorMittal Luxembourg, nous réitérons par la présente notre demande de bien vouloir considérer de manière positive notre proposition de versement d'une prime unique exceptionnelle à l'ensemble des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise.

Tous les salariés de l'ensemble des sites luxembourgeois, bien que fortement affectés par la crise qui nous touche, ont fait de considérables efforts dans leur travail quotidien pour maintenir une production de qualité et ainsi largement contribué à alimenter les dividendes versés aux actionnaires.

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

Pour l'OGBL

Jean-Claude BERNARDINI
Membre du Bureau Exécutif

Angelo ZANON
Président du syndicat Sidérurgie et Mines

Am 19. Juli 2012 erneuerte das OGBL Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau seine bereits mündlich gestellte Forderung in einem Schreiben an Herrn Nico Reuter, Vize-Präsident der Long Carbone Europe, allen Beschäftigten der luxemburgischen Stahlindustrie eine einmalige Prämie zuzugestehen.

Der OGBL unterstrich dabei, dass sich die Arbeitnehmer aller Standorte, trotz Krise, in ihrer täglichen Arbeit erheblich angestrengt haben um eine erstklassige Produktion aufrechtzuerhalten und somit weitgehend dazu beigetragen haben die, an die Aktionäre ausgezahlten, Dividen zu speisen.



Rencontre avec le Dr. Marc Jacoby

Abus d'alcool en milieu professionnel - contrôles oui, mais ...

Le 16 juillet 2012, nous avons rencontré le Dr. Marc Jacoby, président de l'Association de santé au travail/Chef de service de santé au travail d'ArcelorMittal, dans le cadre d'une étude sur les conséquences de l'alcoolémie. Les délégués ont posé de nombreuses questions sur la position d'ArcelorMittal et sur la tolérance zéro. Nous avons compris que même si une consommation quotidienne raisonnable est moins néfaste sur la santé qu'une consommation excessive uniquement le week-end, la consommation d'alcool sur le lieu de travail est interdite.

La réaction physique de chaque personne est en fonction de son poids, de ses enzymes etc. et à alcoolémie égale le comportement est différent selon chaque individu.

Cela ne permet donc pas d'instaurer une règle générale pour l'ensemble des salariés.

Chez ArcelorMittal, des procédures existent en **cas de suspicion**. Par exemple «travail dans un état anormal» stipule que dans ce cas, le responsable hiérarchique peut interdire au salarié de travailler. La délégation doit être informée pour être témoin, si le salarié le désire. Si le test est positif, le salarié devra passer régulièrement à l'infirmerie pendant une période définie par le médecin du travail pour être testé.

Un des sujets tabous dans nos sociétés étant la consommation d'alcool, nous devons cependant venir en aide aux personnes souffrant de cette maladie en les dirigeant vers des structures adaptées **sans porter de jugement**.

Les conséquences de cette addiction pouvant être graves non seulement pour le salarié lui-même mais aussi sur son entourage immédiat en cas d'accident, chacun doit se sentir préoccupé par la santé de son collègue de travail et participer à sa prise en charge par un personnel adéquat **dans le respect de sa vie privée**.

La délégation des salariés comme le délégué Santé & Sécurité peuvent également jouer un rôle en demandant l'aide de la médecine au travail pour le salarié qui en fera la demande. Dans ce cadre, le salarié profitera du **secret professionnel** de la part du médecin du travail.

Cependant les délégations ont fait part au Dr. Jacoby de leur opposition à des contrôles automatiques et obligatoires suite à de simples passages infirmerie n'étant pas liés à des accidents.

Gespräch mit Dr. Marc Jacoby

Alkohol am Arbeitsplatz – Kontrollen ja, aber ...

Am 16. Juli 2012 haben wir uns mit Dr. Marc Jacoby, Präsident der Arbeitsmedizinischen Vereinigung und Chef des arbeitsmedizinischen Dienstes von ArcelorMittal, zu einem Gespräch im Zusammenhang mit einer Studie über die Folgen des Blutalkohols getroffen. Die Vertreter haben zahlreiche Fragen zur Haltung von ArcelorMittal und der Nulltoleranz-Grenze gestellt. Wir fassen zusammen, dass wenngleich ein täglicher Konsum in Maßen weniger gesundheitsschädigend ist als der exzessive Konsum lediglich am Wochenende, das Konsumieren von Alkohol am Arbeitsplatz verboten ist.

Die körperlichen Auswirkungen hängen unter anderem vom Gewicht und den Enzymen der betreffenden Person ab, und selbst bei gleichem Blutalkoholwert reagiert jeder Mensch anders.

Aus diesem Grund ist es nicht möglich, allgemeingültige Regeln für alle Mitarbeiter aufzustellen.

Bei ArcelorMittal gibt es Verfahren, die für den **Verdachtsfall** gelten. So ist beispielsweise festgelegt, dass im Falle von „Arbeiten in anormalem Zustand“ der Vorgesetzte dem Arbeitnehmer das Arbeiten untersagen darf. Die Personalvertretung muss informiert werden, um als Zeuge zu fungieren, sofern der Arbeitnehmer dies wünscht. Fällt der Test positiv aus, so muss der Arbeitnehmer regelmäßig innerhalb eines vom Betriebsarzt festgelegten Zeitraums auf der Krankenstation erscheinen, um getestet zu werden.

Da der Alkoholkonsum in unserer Gesellschaft ein Tabuthema ist, müssen wir den Personen helfen, die an dieser Krankheit leiden, indem

wir sie an geeignete Stellen verweisen, **ohne uns ein Urteil zu erlauben**.

Eine solche Abhängigkeit kann schwerwiegende Folgen haben, und das nicht nur für den Arbeitnehmer selbst, sondern auch für sein direktes Umfeld im Falle eines Unfalls. Jeder muss für die Gesundheit seiner Arbeitskollegen Sorge tragen und sie unter **Achtung der Privatsphäre** in kompetente Hände übergeben.

Sowohl die Arbeitnehmervertretung als auch der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte können beim Antrag auf Unterstützung durch die arbeitsmedizinische Abteilung für den Arbeitnehmer, der dort um Hilfe ersucht, eine Rolle spielen. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer durch das **Berufsgeheimnis** des Betriebsarztes geschützt.

Die Personalvertretungen haben sich gegenüber Herrn Dr. Jacoby jedoch gegen automatische und verpflichtende Kontrollen im Anschluss an einen Aufenthalt auf der Krankenstation ausgesprochen, wenn dieser Aufenthalt nicht durch einen Unfall bedingt war.

Meeting with Dr. Marc Jacoby

Alcohol abuse in the workplace - yes to checks, but ...

On 16 July 2012, we met with Dr Marc Jacoby, President of the Occupational Health Association/Head of Occupational Health Department at ArcelorMittel, as part of a study on the effects of alcohol levels in the blood. Delegates asked various questions about ArcelorMittel's position and about zero tolerance. We appreciate that moderate daily consumption is less harmful to health than excessive consumption during weekends only, however, consumption of alcohol in the workplace is prohibited.

An individual's physical reaction depends on factors such as weight, enzymes, etc., and behaviour differs between individuals even with identical amounts of alcohol in the blood.

This means that it is therefore not possible to establish one general rule for all employees.

ArcelorMittel has procedures which are to be used in **the event of suspicion**. For example, «work in an abnormal condition», stipulates that in this event, the line manager can prevent the employee from working. The delegation must be informed in order to act as a witness, if the employee wishes. If the test is positive, the employee must regularly attend the infirmary for testing over a period set by the occupational doctor.

Although alcohol consumption is a taboo subject in our societies, we must however help people suffering from this illness by directing them to the appropriate facilities **without passing judgment**.

As this addiction can have serious consequences, not just for the employee in question, but also for the employee's immediate family and friends, should an accident happen, staff members should express concern about the health of their colleagues and encourage them to seek professional support while **respecting their private life**.

Staff delegations such as the Health and Safety Officer can also play a role by asking for the assistance of the occupational doctor for any employee who requests it. In this scenario, the employee will benefit from the occupational doctor's **professional confidentiality**.

However, the delegations informed Dr. Jacoby of their opposition to automatic and mandatory checks after one-off visits to the infirmary that were not accident-related.

SPECIAL FRONTALIERS FRANÇAIS

PAIEMENT SEMESTRIEL DU Cdi

(complément différentiel)

Le versement unique mensuel des prestations françaises et luxembourgeoises sera abandonné en juillet 2012.

Qui est concerné par l'arrêt du versement unique?

Seules les familles résidant en France dont l'un des conjoints travaille en France et l'autre au Luxembourg et bénéficiant actuellement du paiement unique mensuel des prestations françaises et luxembourgeoises sont concernées. Elles sont toutes destinataires d'un courrier les informant de l'arrêt du dispositif.

Ce qui va changer dans le paiement du Cdi

Si vous en bénéficiez actuellement, voici les principaux changements qui interviendront: la CAF vous versera toujours chaque mois les prestations familiales françaises et la CNPF vous versera votre Cdi deux fois par an, en janvier et en juillet. Le premier versement de la CNPF interviendra fin janvier 2013 et concernera votre Cdi de juillet à décembre 2012. Le versement suivant aura lieu fin juillet 2013 et concernera votre Cdi de janvier à juin 2013. Etc.





Allocation de naissance pour les frontaliers français

L'allocation de naissance, bien que les indications fournies par la Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF) précisent l'inverse, peut être proposée aux non-résidents qui remplissent les conditions suivantes:

- ne pas avoir reçu la prime de naissance en France vers le 7^e mois de grossesse et
- la mère doit impérativement travailler au Luxembourg.

L'allocation de naissance est une prestation forfaitaire versée successivement en 3 tranches. Pour la solliciter, il convient de remplir les formulaires de demande suivants:

- allocation prénatale,
- allocation de naissance,
- allocation post-natale (n'est versée qu'après le 2^e anniversaire de l'enfant).

Chaque tranche s'élève à 580,03 €.

Les demandes doivent être complétées intégralement selon les indications mentionnées sur lesdits formulaires (suivi médical à effectuer par les médecins compétents).

Il est conseillé d'envoyer les demandes pour les allocations prénatales et de naissance ensemble et en même temps, après la naissance. En ce qui concerne la demande pour l'allocation de naissance, il convient de fournir les documents complémentaires nécessaires au traitement de l'intégralité du dossier:

- RIB,
- Certificat de naissance de l'enfant,
- Attestation de la CAF de non paiement de la prime de naissance.v

Tout savoir sur le congé pour raisons familiales

Le congé pour raisons familiales peut être pris par la ou le salarié devant rester auprès de son **enfant malade**.

La durée maximale du congé est de **2 jours par an et par enfant**.

Le père salarié ou la mère salariée doit en informer son employeur au plus tard le 1er jour de son absence.

Le congé pour raisons familiales est assimilé à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie. Pendant cette période, l'employeur doit appliquer la continuation de la rémunération.

Ont droit au congé pour raisons familiales les personnes ayant à charge un **enfant de moins de 15 ans** qui nécessite la présence de l'un de ses deux parents en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé.

Quelle est la durée du congé pour raisons familiales?

Chaque parent a droit à:

2 jours par an et par enfant, dans le cas d'un enfant de moins de 15 ans;

4 jours par an et par enfant, dans le cas d'un enfant handicapé de moins de 18 ans.

Le congé pour raisons familiales peut être pris en plusieurs fois (journées entières ou demi-journées).

Information de l'employeur

Le salarié doit, le **jour même de son absence** pour raisons familiales, en avertir son employeur personnellement ou par personne interposée.

Cette information peut être transmise oralement ou par écrit.

Le salarié doit justifier son absence en fournissant à l'employeur, dans les meilleurs délais, un **certificat médical** à son nom indiquant:

- les matricules de l'enfant malade et du salarié, ainsi que l'identité de l'enfant;
- la maladie grave, l'accident ou une autre raison impérieuse de santé dont souffre l'enfant;
- la nécessité de la présence du parent;
- la durée du congé.

Le deuxième volet du **certificat médical** doit être envoyé à la CNS.

Wissenswertes über den Urlaub aus familiären Gründen

Urlaub aus familiären Gründen kann von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern genommen werden, die ihr **krankes Kind** betreuen müssen.

Die Höchstdauer des Urlaubs beträgt **2 Tage pro Jahr und pro Kind**.

Vater oder Mutter, die berufstätig sind, müssen den Arbeitgeber gleich am **1. Tag** der Abwesenheit informieren.

Urlaub aus familiären Gründen ist der Arbeitsunfähigkeit aus Krankheitsgründen gleichgestellt. In diesem Zeitraum muss der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung übernehmen.

Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben Personen mit einem unterhaltsberechtigten **Kind unter 15 Jahren**, das bei schwerer Krankheit, Unfall oder wegen einer anderen gesundheitlichen Beeinträchtigung die Betreuung durch ein Elternteil benötigt.

Wie lange dauert der Urlaub aus familiären Gründen?

Jeder Elternteil hat Anspruch auf:

2 Tage pro Jahr und Kind, sofern das Kind unter 15 Jahre alt ist;

4 Tage pro Jahr und Kind, sofern es sich um ein behindertes Kind unter 18 Jahren handelt.

Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden (ganze Tage oder halbe Tage).

Unterrichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber am **Tag seiner Abwesenheit** aus familiären Gründen persönlich oder durch einen Dritten informieren.

Dies kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Der Arbeitnehmer muss seine Abwesenheit begründen, indem er dem Arbeitgeber unverzüglich ein auf seinen Namen ausgestelltes **ärztliches Attest** vorlegt, in dem anzugeben ist:

- Die Matrikelnummer des erkrankten Kindes und des Arbeitnehmers sowie die Identität des Kindes;
- die schwerwiegende Erkrankung, der Unfall oder eine andere gesundheitliche Beeinträchtigung des Kindes;
- die Notwendigkeit der Anwesenheit des Elternteils;
- die Dauer des Urlaubs.

Der zweite Abschnitt des **ärztlichen Attests** ist an die CNS zu schicken.

Information concerning leave for family reasons

An employee can take leave for family reasons in order to care for his/her **sick child**.

The maximum duration of the leave is **2 days per year** and **per child**.

The employee who is the father or mother of the child must inform his/her employer about his/her absence on the **1st day** of the absence at the latest.

Leave for family reasons is similar to a period where an employee is unable to work due to sickness. The employer must continue to pay the employee during this period.

Leave for family reasons is allowed for anyone responsible for a **child under 15 years** old requiring the presence of either parent in the event of serious illness, accident or other compelling health reason.

How long is the leave for family reasons?

Each parent has the right to:

2 days per year and per child, in the case of a child under 15 years old;

4 days per year and per child, in the case of a disabled child under 18 years old.

Leave for family reasons does not have to be taken all at once (full days or half days may be taken).

Information for the employer

The employee must inform the employer **on the same day of his/her absence** in person or through an intermediary.

This information may be transmitted verbally or in writing.

The employee must justify his/her absence by providing the employer, as soon as possible, with a **medical certificate** in the employee's name, stating the:

- social security number of the employee and sick child, as well as the child's name;
- illness, accident or other compelling health condition afflicting the child;
- need for the presence of a parent;
- length of leave.

The second sheet of the **medical certificate** must be sent to the CNS.



LES CONGES EXTRAORDINAIRES EN DETAIL

A diverses occasions, si le salarié est empêché pour des raisons d'ordre personnel de se présenter à son poste de travail, il lui sera accordé un congé extraordinaire (Art. L. 233-16. du Code du travail) de

- un jour avant l'enrôlement au service militaire;
- un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (grands-parents, petits enfants, frères et sœurs, demi-frères et demi-sœurs, beaux-frères et belles-sœurs);
- deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
- deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil, le tout avec pleine conservation de son salaire;
- deux jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant;
- deux jours en cas de déménagement;
- trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire;
- trois jours pour le décès d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (grands-parents, petits enfants, frères et sœurs, demi-frères et demi-sœurs, beaux-frères et belles-sœurs);
- six jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié.

La loi entend par «partenaire», toute personne ayant fait inscrire un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue pour les congés ordinaires.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

EINZELHEITEN ZUM THEMA SONDERURLAUB

Arbeitnehmer haben zu unterschiedlichen Anlässen, bei denen ihnen aus persönlichen Gründen ein Erscheinen am Arbeitsplatz nicht möglich ist, Anspruch auf Sonderurlaub (Art. L. 233-16 des Arbeitsrechts). Dieser umfasst

- einen Tag vor der Einziehung zum Militärdienst,
- einen Tag beim Ableben eines Verwandten zweiten Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten bzw. Partners (Großeltern, Enkel, Brüder und Schwestern, Halbbrüder und -schwestern, Schwager und Schwägerinnen),
- zwei Tage für den Vater bei Geburt eines ehelichen oder natürlich anerkannten Kindes,
- zwei Tage bei Aufnahme eines Kindes im Alter von weniger als 16 Jahren zum Zwecke seiner Adoption, außer wenn der Anspruch auf Adoptionsurlaub geltend gemacht wird, ohne Abschläge bei der Vergütung,
- zwei Tage für jedes Elternteil bei einer Eheschließung oder Partnerschaftserklärung eines Kindes,
- zwei Tage bei einem Umzug,
- drei Tage beim Ableben des Ehegatten oder Partners,
- drei Tage beim Ableben eines Verwandten ersten Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten bzw. Partners (Großeltern, Enkel, Brüder und Schwestern, Halbbrüder und -schwestern, Schwager und Schwägerinnen),
- sechs Tage bei einer Eheschließung oder Partnerschaftserklärung des Arbeitnehmers.

Das Gesetz definiert als „Partner“ sämtliche Personen, die eine Partnerschaft im Sinne des Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die rechtlichen Auswirkungen bestimmter Partnerschaften haben eintragen lassen.

Der Arbeitnehmer hat ein Anrecht auf Sonderurlaub, ohne dass dabei die für reguläre Urlaubstage geltende dreimonatige Wartezeit zur Anwendung kommt.

Tritt das den Sonderurlaub begründende Ereignis während eines Krankheitszeitraumes des Arbeitnehmers ein, wird der Sonderurlaub nicht gewährt.

Sonderurlaub kann nur zum Zeitpunkt des Eintritts des jeweiligen Ereignisses genommen werden, das den Urlaubsanspruch begründet; Sonderurlaub kann nicht verschoben und dem normalen Jahresurlaub zugerechnet werden. Fällt ein Tag des Sonderurlaubs jedoch auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag, einen Werktag, an dem nicht gearbeitet wird, oder einen Freizeitausgleichstag, so wird der Sonderurlaub auf den ersten Werktag nach dem Ereignis oder dem Ende des Sonderurlaubs verschoben.

Tritt das Ereignis während eines normalen Urlaubs ein, so wird dieser für die Dauer des Sonderurlaubs unterbrochen.

AN INSIGHT INTO EXCEPTIONAL LEAVE

In special circumstances, employees who are unable to report for work (Art. L. 233-16. of the Labour Code) due to personal reasons are entitled to exceptional leave of

- one day for enlisting for military service;
- one day for the death of a second-degree relative of the employee or his/her spouse or partner (grandparents, grandchildren, brothers and sisters, half-brothers and half-sisters, brothers-in-law and sisters-in-law);
- two days for the father on the birth of his legitimate or legally recognised child born out of wedlock;
- two days for taking in a child aged under sixteen for adoption, except in the case where adoption leave is granted, while fully retaining his/her salary;
- two days per parent for a child's marriage or declaration of civil partnership;
- two days for moving house;
- three days for the death of a spouse or partner;
- three days for the death of a first-degree relative of the employee or his/her spouse or partner (grandparents, grandchildren, brothers and sisters, half-brothers and half-sisters, brothers-in-law and sisters-in-law);
- six days for the employee's marriage or declaration of civil partnership.

The law defines «partner» as anyone who has duly registered a civil partnership under the Law of 9 July 2004 on the effects of certain partnerships.

The employee has the right to take extraordinary leave without observing the three-month waiting period required for normal leave.

If the event entitling the employee to extraordinary leave takes place while the employee is sick, extraordinary leave is not due.

Extraordinary leave can only be taken at the time the event entitling the employee to this leave takes place; it cannot be carried over onto normal leave. However, if one of the days of extraordinary leave falls on a Sunday, a public holiday, a working day observed as a holiday or a compensatory day of leave, it must be transferred to the first working day following the event or to the end of the extraordinary leave.

If the event takes place during a period of ordinary leave, the ordinary leave is suspended for the duration of the extraordinary leave.

CHANGEMENTS DANS NOS RANGS

Suite au départ en préretraite de Raffaele PAOLETTI, coordinateur des DSPT (Délégué sécurité plein temps), Said BOURESSAM, DSPT attaché au site de Differdange, reprendra cette fonction, suppléé par Laurent BONILAVRI, DSPT attaché au site de Rodange. Sa fonction de DSPT sur le site de Schifflange sera reprise par Thierry BUREAU.

Nous remercions chaleureusement Raffaele PAOLETTI pour son combat tout au long de sa carrière afin d'améliorer les conditions de travail des salariés ainsi que la santé et sécurité dans les usines. Son implication syndicale et sa grande disponibilité envers les salariés resteront un exemple pour tous. Bonne continuation dans ta nouvelle vie.

Nous souhaitons de même une bonne préretraite à Bernard ZANARDELLI de l'AOb, remplacé par Guy KAPPLER, ainsi qu'à Christian ARENDT de Dommeldange, remplacé par Carlo GARCON. Un grand merci pour votre engagement syndical, qui, et nous en sommes sûrs, ne sera pas en retraite.

VERÄNDERUNGEN IN UNSEREN REIHEN

Nachdem Raffaele PAOLETTI, Koordinator der DSPT (Sicherheitsbeauftragter in Vollzeit), in den Vorruhestand gegangen ist, wird Said BOURESSAM, DSPT am Standort Differdange, diese Funktion mit Unterstützung von Laurent BONILAVRI, DSPT am Standort Rodange, übernehmen. Thierry BUREAU übernimmt an seiner Stelle die Funktion des DSPT am Standort Schifflange.

Wir danken Raffaele PAOLETTI herzlich für sein Engagement während seiner gesamten beruflichen Laufbahn für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie der Gesundheit und Sicherheit in den Werken. Sein Einsatz für die Gewerkschaft und sein offenes Ohr für die Arbeitnehmer machen ihn zum Vorbild für uns alle. Wir wünschen ihm alles Gute für die Zukunft.

Alles Gute für den Vorruhestand wünschen wir auch Bernard ZANARDELLI vom AOb, der durch Guy KAPPLER ersetzt wird, sowie Christian ARENDT aus Dommeldange, der durch Carlo CARCON ersetzt wird. Ein herzliches Dankeschön für euer Engagement für die Gewerkschaft, das – und da sind wir uns ganz sicher – immer fortbestehen wird.



Bernard Zanardelli



Raffaele Paoletti



Guy Kappler

CHANGES IN OUR RANKS

Following the early retirement of Raffaele Paoletti, DSPT Co-ordinator (Full-time Health and Safety Officer), Said Bouressam, DSPT at the Differdange site, has taken over this role, with Laurent Bonilavri, DSPT at the Rodange site, as his deputy. Thierry Bureau will take over his role of DSPT at the Schiffflange site.

We thank Raffaele Paoletti for dedicating his career to improving working conditions for employees, as well as health and safety in the factories. His trade union involvement and his extensive devotion to employees will remain an example to us all. We wish him all the best in his new life.

We also wish Bernard Zanardelli from the AOB, replaced by Guy Kappler, and Christian Arendt from Dommeldange, replaced by Carlo Garcon, all the best in their early retirement. We thank them for their commitment to the cause and are convinced it will not fade over time.



Christian Arendt



Laurent Bonilavri



Carlo Garcon



Thierry Bureau



Said Bouressam



Fin octobre nous avons organisé, ensemble avec nos collègues belges et français, une conférence de presse internationale à Luxembourg. Lors de cette dernière nous avons rappelé qu'il y a des alternatives face aux fermetures de sites et aux restructurations et nous avons fait parvenir le courrier ci-dessous aux ministres de l'économie des trois pays.

Messieurs les Ministres de l'Economie,

Cela fait maintenant plusieurs mois que nous proposons de trouver une solution à l'intérieur d'ArcelorMittal pour maintenir l'ensemble des outils de production et notamment les sidérurgies intégrées.

Certains points de vue confirment la viabilité de ceux-ci :

- Rapport FAURE demandé par le Ministre du Redressement Productif A. MONTEBOURG – France
- Rapport SYNDEX – Europe (Belgique)
- Rapport SECAFI – Europe (France)
- Rapport préliminaire LAPLACE Conseil – Luxembourg
- Rapport LAPLACE CONSEIL – Liège

Malgré beaucoup de discussions, oppositions et tentatives de conciliation locales, régionales, nationales ou européennes, ArcelorMittal est resté sourd à nos alternatives.

Nous avons eu droit à toutes sortes de pressions, de chantages à la fermeture d'autres outils si nous n'abandonnons pas nos alternatives.

Nous n'abandonnerons pas celles-ci malgré les menaces d'ArcelorMittal.

Pourquoi ?

- 1 Il n'y a pas d'outils en trop au sein d'ArcelorMittal. La production peut être répartie équitablement et économiquement dans toutes les entités. Nous l'avons fait en 2008.
2. Nous nous posons beaucoup de questions sur la stratégie du groupe ArcelorMittal. Il nous semble que c'est une stratégie de PREDATEUR.
 - a. La fermeture des filières à chaud pour raréfier l'acier et maintenir de fortes marges.
 - b. Les marges ne sont pas utilisées pour renforcer les outils mais bien pour sortir un maximum de cash afin d'acheter des usines hors Europe.
 - c. Les marges ainsi dégagées servent essentiellement à garantir l'aboutissement d'une double concentration - et verticale et financière - afin de consolider le groupe dans des activités minières pour dégager une rente actionnariale.
 - d. La destruction des outils européens du chaud. Les continentaux d'abord. MAIS il est clair qu'au-delà de la raréfaction de l'acier liquide c'est la perméabilité massive de l'Europe aux produits semi-finis que nous ne fabriqueront plus jamais.
 - e. La réduction des budgets européens en R&D est très significative alors que des produits innovants existent dans les cartons. Nous aurons tout perdu dans quelques années. La destruction de la valeur ajoutée en Europe sera totale !
 - i. Les prix resteront les mêmes mais les marges exploseront. Le consommateur européen aura perdu sur toute la ligne.
 - ii. Les travailleurs seront licenciés par milliers.
 - iii. On ne polluera plus en Europe mais ailleurs l'air aurait-il des frontières ?
 - iv. Pas de R&D innovants.
3. Il n'est pas nécessaire de rappeler que cette sidérurgie intégrée est une activité structurante pour nombre d'autres secteurs industriels: la fermeture envisagée du chaud aura des conséquences directes pour nos chaudières et carriers, et le renchérissement de la filière automobile aura des conséquences directes sur le verre, le plastique, le caoutchouc, ... l'ensemble de la filière devant s'analyser comme un pôle de compétitivité.

En conclusion, nous aurons la fermeture d'usines encore rentables, des déserts industriels dans certaines régions d'Europe, du chômage massif et la pollution de l'air en plus.

Nous vous le disions plus haut, il n'y a pas de raisons économiques de fermer ces outils et des alternatives existent.

C'est à vous, pouvoirs publics, de peser sur ces choix :

- Laisser faire et ne pas nous écouter ou au contraire se battre ensemble pour ces alternatives.
- Envisager une alternative aux Sociétés Transnationales par une initiative industrielle publique et la création d'une Entreprise Publique Européenne de la Sidérurgie.

Il y a des solutions juridiques et politiques, les exemples ne manquent pas.

Les organisations syndicales signataires de cette lettre vous invitent collectivement à se mettre autour de la table :

- Un mini-sommet européen composé dans un premier temps des ministres de l'Economie de chaque Etat, Région où ArcelorMittal détient des sites avec les organisations syndicales signataires.

Nous voulons un vrai développement pour l'Europe avec une sidérurgie structurante pour les régions et pour l'industrie. Celle-ci peut être viable économiquement, durable et innovante.

C'est possible !

At the end of October, we organised an international press conference in Luxembourg together with our Belgian and French colleagues. At this occasion, we passed on the message again that alternatives exist to save plants from closing or restructuring and we have sent the following letter to the ministers of the Economy of the three countries.

Honourable Ministers of the Economy,

For several months, we have proposed that a solution should be identified within ArcelorMittal, in order to maintain every production plant and - notably - integrated steel industries.

The following assessments confirm their viability:

- Report: FAURE – France asked by Industry Minister A. MONTEBOURG
- Report: SYNDEX – Europe (Belgium)
- Report: SECAFI – Europe (France)
- Report: preliminary LAPLACE CONSEIL – Luxembourg
- Report: LAPLACE CONSEIL – Liège

Despite the wide-ranging discussion, opposition and attempts at local, regional, national and European conciliation, ArcelorMittal has turned a deaf ear to our alternative proposals.

We have been subjected to all kinds of pressure and blackmail, including the threat that other plants would be closed, if we did not abandon our alternative proposals.

We will not abandon them, despite these threats from ArcelorMittal.

Why?

1. No plants are surplus to requirement at ArcelorMittal. Production can be shared fairly and economically between all the entities. We managed to do so in 2008.
2. A variety of questions have arisen concerning the strategy adopted by the ArcelorMittal Group. We feel that these are predatory tactics.
 - a. Closure of hot rolling operations, aimed at making steel more scarce and maintaining high profit margins.
 - b. Profits are not used to consolidate facilities, but to generate as much cash as possible, in order to purchase plants outside of Europe.
 - c. The profits generated in this way serve essentially to achieve a two-fold concentration, in vertical and financial terms, in order to consolidate the group's mining operations and generate shareholder dividends.
 - d. Closure of hot-end facilities in Europe, starting with those on the continent BUT it is clear that, apart from making liquid steel more scarce, which generates a certain amount of profit, this would produce a "pull factor" in Europe and promote the import of slabs from beyond Europe.

--- DERNIÈRE MINUTE --- BREAKING NEWS --- DERNIÈRE MINUTE --- BREAKING NEWS ---

- e. The cutting of European R&D budgets is highly significant, when there are innovative products packed in boxes. We will have lost everything in a few years. All added value will be lost in Europe.
 - i. Prices will stay the same, but profits will soar. European consumers will have lost out in every respect.
 - ii. Thousands of workers will be laid off.
 - iii. We will no longer be causing pollution in Europe, but in other parts of the world - and air knows no borders.
 - iv. No innovative R&D.
3. It goes without saying that such an integrated approach in the steel sector is a structuring activity for a number of other industrial sectors: closure of hot rolling operations will have consequences for our limestone quarry workers and price increases in the automobile sector will have direct consequences for glass, plastic, rubber ... This whole industrial area should be analysed in terms of one competitiveness centre.

In conclusion, we will see plants being closed, which are still profitable, industrial wastelands in certain regions of Europe and massive unemployment, in addition to air pollution.

As stated above, there are no economic reasons to justify the closure of these facilities, while alternatives exist.

It is up to you, as the public authorities, to consider the following options:

- Stand back and refuse to listen to us - or fight together for these alternatives.
- Consider an alternative to transnational companies, based on a public industrial initiative and the creation of a European Public Company in the steel sector.

Legal and political solutions exist and there is no lack of precedents.

The trade union organisations that have signed this letter collectively invite you to meet, in order to discuss:

- A European mini-summit initially composed of the Ministers of the Economy of each Member State or Region, in which ArcelorMittal owns sites, with the signatory trade union organisations.

We would like to see real progress in Europe, with a structured steel industry serving the regions and other industrial sectors. This could be economically viable, sustainable and innovative.

It can be achieved!!!





QUIZ

**TENTEZ
VOTRE CHANCE!**

1. *En quelle année a été fondée l'OGBL?*
2. *Combien de syndicats professionnels y a-t'il à l'OGBL?*
3. *Combien d'adhérents a l'OGBL?*

Trois Radios réveils à gagner

Adressez les réponses jusqu'au 31 décembre 2012 par **carte postale à OGBL/Chantal Weinert, Postfach 149, L-4002 Esch/Alzette**, par fax à **OGBL/Chantal Weinert, +352 54 16 20** ou par courriel an **stolinfo@ogbl.lu**. N'oubliez pas d'indiquer votre nom, adresse, numéro de téléphone et le cas échéant votre adresse mail.

Si nous recevons plus de réponses correctes que de prix mis en jeu, les gagnants seront départagés par un tirage au sort. La décision du jury est sans appel.

Les trois gagnants seront contactés par e-mail et leurs noms seront publiés dans notre prochain numéro.

QUIZ

**VERSUCHEN SIE
IHR GLÜCK!**

1. *In welchem Jahr wurde der OGBL gegründet?*
2. *Wie viele Berufssyndikate sind im OGBL zusammengeschlossen?*
3. *Wie viele Mitglieder zählt der OGBL?*

Drei Radiowecker zu gewinnen

Schicken Sie Ihre Antwort bis zum 31. Dezember 2012 mit **Postkarte an OGBL/Chantal Weinert, Postfach 149, L-4002 Esch/Alzette**, per Fax an **OGBL/Chantal Weinert, +352 54 16 20** oder per Mail an **stolinfo@ogbl.lu**. Vergessen Sie bitte Ihren Namen, Adresse, Telefonnummer und ggf. Mailadresse nicht.

Bei Eingang mehrerer richtiger Antworten wird der Gewinner des Preises durch das Los ermittelt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die drei Gewinner werden per E-Mail benachrichtigt und ihre Namen in der nächsten Ausgabe veröffentlicht.

QUIZ

**TRY
YOUR LUCK!**

1. *In which year was the OGBL founded?*
2. *How many professional trade unions does the OGBL have?*
3. *How many members does the OGBL have?*

Three clock radios to be won

Send your responses before 31 December 2012 **by postcard to OGBL/Chantal Weinert, Postfach 149, L-4002 Esch/Alzette**, by fax to **OGBL/Chantal Weinert, +352 54 16 20** or by email to **stolinfo@ogbl.lu**. Don't forget to add your name, address, telephone number and possibly your mail address.

If the number of correct responses is greater than the number of prizes available, winners will be selected by a draw. The jury's decision is final.

The three winners will be contacted via e-mail and their names will be published in our next edition.

L'OGBL défend vos intérêts

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

... vous offre protection et des services particuliers

- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social
- la protection juridique gratuite en matière de droit du travail et de bail à loyer après une période d'affiliation de 12 mois
- l'assistance en cas de grève et de lock-out
- les conseils gratuits pour l'établissement de la déclaration d'impôts
- l'affiliation à la caisse de décès OGBL
- l'octroi d'une allocation aux survivants, max 620 €
- la possibilité d'affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste
- la possibilité d'une couverture-santé et prévoyance trans-frontalière par le biais de la MGTL (seulement France)
- des conditions de faveur pour votre affiliation à la Luxembourg Air Rescue (L) et au Spirit of St Luc (B)

- l'allocation d'une bourse aux parents d'étudiants poursuivant des études supérieures
- une assurance-loisirs gratuite et des possibilités d'assurance à des conditions préférentielles auprès du groupe d'assurance P&V
- des conditions préférentielles pour un ensemble de prestations et de produits de la Banque Internationale à Luxembourg
- 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)



*Le comité de rédaction vous souhaite
une bonne et heureuse année 2013*

*Das Redaktionskomitee wünscht
Ihnen ein frohes neues Jahr 2013*

*The Editorial Committee wishes
you a Happy 2013!*

Der OGBL verteidigt Ihre Interessen

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

... bietet Schutz und besondere Leistungen durch

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

... informiert Sie durch

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

OGBL defends your interests

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

... offers protection and special benefits by

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

... informs you through

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



DEMANDE D'ADHÉSION
BEITRITTSANTRAG



OGBL

(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 / Statut	

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

Barème des cotisations / Beitragstabelle
Le montant des cotisations est échelonné selon le revenu brut ou la pension brute. Die Höhe der Beiträge ist nach dem Bruttoeinkommen oder der Bruttorente gestaffelt.

Salaire / Gehalt	Cotisation par mois / Beitrag pro Monat
Inf. à 1 700 €	selon le revenu brut / nach dem Bruttoeinkommen
Sup. à 1 700 €	max. 17,00 €
☐ Apprenti(e) / Lehrling - 1,50 € par mois / pro Monat	☐ Etudiant(e) / Student(in) - 3,00 € par an / pro Jahr

☐ Veuf(ve) / Witwer(in) - 5,00 € par mois / pro Monat *	
* Les veuf(ve)s sans activité professionnelle, continuant l'affiliation (ihres Ehemannes) weiterführen, zahlen 5,00 € pro Monat als Beitrag, und sind damit Vollmitglied.	

☐ Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft	Heures par jour / Stunden pro Tag
	date d'entrée / Eintrittsdatum

Recruté par / Geworben durch	Matricule / Mitgliedsnummer
------------------------------	-----------------------------

Important / Wichtig	Signature / Unterschrift
---------------------	--------------------------

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

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

- LOHNABTRETUNG
- KONTOABBUCHUNG
- BANKAUFTRAG
- ÜBERWEISUNGSAUFTRAG

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

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

Montant / Betrag	€ par mois / monatlich
Communication / Mitteilung	
C O T I S A T I O N - N° M E M B R E ¹⁾	
B E I T R A G - M I T G L I E D S N U M M E R ¹⁾	
Bénéficiaire / Empfänger	
O G B L	
Compte du bénéficiaire / Konto des Empfängers (IBAN)	
Début / Beginn	jour / Tag
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 ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national.
Ich ermächtige den OGBL, diesen Betrag gemäß seinen Statuten oder desbezüglichen Kongressbeschlüssen anzupassen.

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

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

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

Lancierung der OGBL-App für Smartphones



Die OGBL-APP kann **gratis auf App Store und Google Play** heruntergeladen werden.

Finden Sie auf Ihrem Smartphone die Nachrichten des OGBL, die Pressemitteilungen, die laufenden Aktionen, die Veranstaltungsagenda, Fotos und Videos, aber auch eine Rubrik „Gut zu wissen mit einer Fülle an nützlichen Informationen für alle in Luxemburg arbeitenden Arbeitnehmer!

Dank dieser App können Sie die Büros in den vier Ländern

finden, in denen der OGBL vertreten ist sowie den OGBL mit einem einfachen Klick erreichen.

Die App übernimmt die Informationen der OGBL-Website in für Smartphones optimierter Form. Sie brauchen allerdings eine Internetverbindung, um die letzten Aktualisierungen visualisieren zu können, doch sogar auch ohne Verbindung können Sie jederzeit die bei einem vorhergehenden Aufruf geladene Seite einsehen.

Auf Deutsch und Französisch.



Lancement de l'application OGBL pour smartphones



L'application OGBL est disponible **gratuitement sur App Store et Google Play**

Retrouvez sur votre smartphone les actualités de l'OGBL, les communiqués de presse, les actions en cours, l'agenda, photos et vidéos, mais aussi une rubrique «A savoir» contenant une mine d'informations utiles pour tous les salariés exerçant au Luxembourg.

Grace à cette application, localisez les bureaux dans les 4 pays dans lesquels l'OGBL est présent et contactez l'OGBL d'un simple clic!

L'application reprend les informations du site internet sous une forme optimisée pour les smartphones. Il est nécessaire de disposer d'une connexion internet pour avoir les dernières mises à jour, mais même sans connexion vous pourrez à tout moment consulter les pages chargées lors d'une précédente visite.

En français et en allemand.



OGB-L

La force sociale au service du salarié



www.ogbl.lu