POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

STOL INFO

08/2013

Die Globalisierung
Die Kündigung von Kollektivverträgen

La mondialisation
Dénonciation des conventions collectives

Globalisation
Condemning collective agreements

OGB·L
Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE - INHALT - CONTENTS

Editorial 3

Les enjeux de la dénonciation des conventions collectives 6
Risiken bei Kündigung eines Kollektivvertrags 7
Current negotiations - what's at stake? 8

Le piège de la mondialisation 9
Die Falle der Globalisierung 10
The globalisation trap 10

Dénonciation des conventions collectives de travail 11
Die Kündigung von Kollektivverträgen 11
Condemning collective agreements 12

ArcelorMittal en Europe 13
ArcelorMittal in Europa 13
ArcelorMittal in Europe 14

MittalPoly 16

GGM11: Musée de la sidérurgie 20
GGM11: Museum der Stahlindustrie 21
GGM11: Steel industry museum 21

Un reclassement réussi 22
Eine gelungene Wiedereingliederung 22
A successful re-deployment 23

Un contremaître à l'aciérie électrique de Differdange 24
Ein Vorarbeiter im Elektrostahlwerk von Differdange 25
A foreman at the arc furnace in Differdange 26

Les femmes et le syndicat 27
Frauen und Gewerkschaft 27
Women and unions 28

Les psychopathes: conséquences sur l'entourage 29
Psychopathen: Auswirkungen auf das Umfeld 29
Psychopaths: impacts on others and their surroundings 30

Fabrication de l'acier 31
Stahlherstellung 32
Steel manufacturing 32

Divers 33
Verschiedenes 33
Miscellaneous 33

Le Comité de rédaction StolInfo

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

Manuel MATHIEU
Délégué libéré
(Aob)
Tél: 53 13 26 43

Stolinfo des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL

Info Acier du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL

Steel News from the Steel & Mines Trade Union of OGBL

Verleger / Editeur / Publisher:
OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"
Herausgeber für den OGBL / Responsable de publication pour l'OGBL / Editor for OGBL:
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, Manuel Mathieu
Druck / Impression / Print:
Polyprint, Esch/Alzette

A CHACUN SA RESPONSABILITÉ

Cher lecteur, chère lectrice,

Pour la première fois dans l'histoire, les deux conventions collectives dans le secteur de la sidérurgie luxembourgeoise ont été résiliées par la direction d'ArcelorMittal.

En effet, ArcelorMittal doit harmoniser les deux conventions existantes en une seule couvrant à la fois ex-employées et ex-ouvriers.

Jusque là, aucun soucis. Suite à la loi sur le statut unique des salariés, la fusion des deux conventions en une seule est justifiée et doit être finalisée jusqu'à fin 2013.

Cependant, ce qui nous inquiète c'est qu'ArcelorMittal aimerait amener des changements à cette nouvelle convention collective en l'adaptant à la situation économique actuelle afin que la société soit plus compétitive sur le marché. Adapter la convention collective à la situation économique actuelle ne signifie autre qu'attaquer les acquis sociaux des salariés.

L'OGBL s'engagera à fond pour défendre le maintien des acquis sociaux et ne pourra accepter aucune perte de salaire.

Ainsi, par exemple, des rumeurs courent sur le fait que les 12 JR seraient mis en question.

Si ces rumeurs s'avèrent exactes, il s'en suit que, en supprimant les 12 JR, le temps de travail de chaque salarié est augmenté. De ce fait, il y a un sureffectif dans les

JEDEM SEIN TEIL DER VERANTWORTUNG

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Erstmals in der Geschichte sind die beiden Kollektivverträge im Sektor der luxemburgischen Stahlindustrie von der Geschäftsleitung von ArcelorMittal gekündigt worden.

ArcelorMittal muss zwei bestehende Verträge in einem einzigen in Einklang bringen, der sowohl frühere Angestellte als auch frühere Arbeiter abdeckt.

Soweit kein Problem. Gemäß dem Gesetz über das Einheitsstatut für Arbeitnehmer ist die Zusammenfassung der beiden Verträge in einem einzigen begründet und muss bis Ende 2013 abgeschlossen sein.

Was uns dennoch besorgt, ist, dass ArcelorMittal gerne Änderungen in diesem neuen Kollektivvertrag vornehmen und den Vertrag an die derzeitige wirtschaftliche Lage anpassen würde, damit das Unternehmen eine höhere Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt erreicht. Eine Anpassung des Kollektivvertrags an die derzeitige wirtschaftliche Lage ist nichts anderes als ein Angriff auf die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer.

Der OGBL wird sich mit größtmöglichem Engagement für die Verteidigung der sozialen Errungenschaften einsetzen und keinesfalls Lohneinbußen hinnehmen.

So kursieren beispielsweise Gerüchte darüber, dass die 12 JR in Frage stehen könnten.

Sollten sich diese Gerüchte als zutreffend erwei-

«INDIVIDUAL ACCOUNTABILITY»

Dear reader,

For the first time in history, the two collective agreements in force in the Luxembourg steel industry have been terminated by ArcelorMittal management.

This is because ArcelorMittal must harmonise the two collective agreements into one single agreement covering both former employees and previous workers.

So far so good. In view of the law on the single status for employees, the merger of the two agreements into one is justified and must be completed by the end of 2013.

Nevertheless, we are concerned that ArcelorMittal will amend this new collective agreement by adapting it to the current economic climate in order for the company to be more competitive on the market. Adjusting the collective agreement to the current economic situation is basically an attack on employees' social rights.

The OGBL is fully committed to protecting social rights and cannot accept any reduction in wages.

Also, for example, rumours are circulating about the status of the 12 JR.

If these rumours are true, then by axing the 12 JR, each employee's working time will be increased. Consequently, there will be an overstaffing problem in the departments and also an increase in personnel in CDR. A significant amount of the CDR staff costs are, up until now, financed by the State.

services et ainsi un accroissement du personnel en CDR. Une grande partie des coûts du personnel en CDR sont jusqu'à présent financés par l'Etat. Mais, l'Etat est-il encore disposé à prendre en charge des coûts supplémentaires étant donné qu'il a déjà beaucoup aidé la sidérurgie luxembourgeoise?

La politique de l'OGBL est de réduire le temps de travail et non de l'augmenter!

Donnons la chance de travailler aux jeunes sortis de l'école et à tous ceux qui sont au chômage et qui cherchent avec impatience un emploi afin de leur donner l'opportunité d'être productifs sur le marché du travail et qu'ils puissent apporter une plus-value à notre société. N'ont-ils pas eux aussi le droit de mener enfin une vie décente?

Soyez conscients, chers capitalistes que le chômage des jeunes (suivant la dernière analyse européenne, 26 millions de chômeurs en octobre 2012 dont 5 678 000 jeunes, ce qui laisse présager une génération «perdue»!) aura des conséquences désastreuses pour notre société. L'absence de débouchés peut aboutir à la délinquance juvénile. La paix sociale sera mise en question ce qui n'exclura pas une grande violence qu'on ne pourra guère prévenir. Ce n'est qu'une bombe à retardement …!

Un homme averti en vaut deux…!

Suite à la crise de 2008-2009, nous sommes conscients que la demande en acier a diminué en Europe. De ce fait, les géants de l'acier ont pris l'habitude de fermer des sites au lieu de les faire tourner au ralenti. Des milliers de postes de travail ont été supprimés et beaucoup d'autres sont encore menacés. Mais que font nos politiciens européens face à cette situation alarmante? Vu aussi le libre marché mondial l'Europe devrait plus se défendre. Mais n'est-il pas déjà trop tard? L'Europe s'est endormie … L'avenir de la sidérurgie européenne est menacé. Tous les domaines du marché européen le sont aussi par le marché libre mondial qui s'installe aussi de plus en plus en Europe. Regardons l'évolution du marché chinois, asiatique ou même brésilien. Elle a et aura d'avantage d'influence sur l'économie européenne …

sen, ergibt sich daraus, dass durch Abschaffung der 12 JR die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers erhöht wird. Daraus würden sich eine Überbesetzung in den Abteilungen und eine Vergrößerung des Personals in der CDR ergeben. Ein großer Teil der Personalkosten in der CDR wird bislang vom Staat finanziert. Aber ist der Staat noch bereit, die zusätzlichen Kosten vor dem Hintergrund zu tragen, dass er der luxemburgischen Stahlindustrie bereits kräftig unter die Arme gegriffen hat.

Die Politik des OGBL sieht eine Kürzung der Arbeitszeit vor, und nicht eine Verlängerung dieser!

Geben wir jungen Menschen, die gerade von der Schule abgegangen sind, und all denjenigen eine Chance zu arbeiten, die arbeitslos und intensiv auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind, um ihnen Gelegenheit zu geben, auf dem Arbeitsmarkt produktiv zu sein, damit sie einen Mehrwert für unsere Gesellschaft einbringen können. Haben sie nicht auch das Recht, endlich ein anständiges Leben zu führen?

Seien Sie sich bewusst, liebe Kapitalisten, dass die Jugendarbeitslosigkeit (laut der letzten europaweiten Erhebung gab es im Oktober 2012 26 Millionen Arbeitslose, darunter 5.678.000 junge Arbeitslose, das bedeutet eine „verlorene" Generation!) katastrophale Folgen für unsere Gesellschaft haben wird. Fehlende Berufsaussichten können in Jugendkriminalität münden. Der soziale Frieden wird in Frage gestellt, was brutale Gewalt nicht ausschließt, die sich kaum vermeiden lässt. Das kommt einer tickenden Zeitbombe gleich!

Gefahr erkannt, Gefahr gebannt?

Wir sind uns bewusst, dass im Anschluss an die Krise von 2008-2009 die Stahlnachfrage in Europa zurückgegangen ist. Aufgrund dessen haben es sich die großen Konzerne der Stahlindustrie angewöhnt, Standorte zu schließen anstatt sie verlangsamt laufen zu lassen. Tausende Arbeitsplätze sind gestrichen worden und noch viele weitere sind bedroht. Aber was tun unsere europäischen Politiker angesichts dieser alarmierenden Situation? Im Hinblick auf den freien Weltmarkt müsste Europa sich noch stärker verteidigen. Aber ist es nicht bereits zu spät? Europa ist in einen Schlaf gefallen, die Zukunft der europäischen Stahlindustrie ist bedroht. Sämtliche Bereiche des europäischen Marktes werden ebenfalls vom freien Weltmarkt bedroht,

However, would the State be willing to cover the additional costs considering that it has already provided a lot of support to the Luxembourg steel industry?

The OGBL's policy is to reduce working time not to increase it!

Let's give young school-leavers the opportunity to work as well as all the jobseekers desperately looking for employment in order to give them the possibility to be productive on the labour market and allow them to bring some added value to our company. Surely they also have the right to finally live a decent life?

Be aware, dear capitalists that youth unemployment will have disastrous consequences for our society (according to the latest European figures there were 26 million jobseekers in October 2012 of which 5,678,000 were young people, which portends to a lost generation). The absence of job prospects may lead to juvenile delinquency. Social harmony will be eroded, bringing massive civil unrest which will be almost impossible to prevent. It's a ticking time bomb!

Forewarned is forearmed!

As a result of the crisis in 2008-2009, we are fully aware that the demand for steel in Europe has declined. Consequently, the large steel producers have resorted to closing sites instead of reducing production. Thousands of jobs have been cut and many more are still under threat. But what are our European politicians doing about this alarming situation? Moreover, due to the proliferation of the global free market, Europe should do more to protect itself. But is it not already too late? Europe has fallen asleep ... the European steel industry is under threat. All sectors in the European market are also at risk due to the global free market, which is also slowly creeping across Europe. Look at the development of the Chinese, Asian or even Brazilian market. It has influenced and will further influence the European economy...

I am perhaps pessimistic, but let's come to terms with reality... Due to the current economic situation (massive indebtedness in European countries), in the future, the «grand and rich» Europe will merely be a

Je suis peut-être pessimiste, mais regardons en face la réalité des choses … Vu la situation économique actuelle (surendettement considérable des pays européens), la «grande et riche Europe» ne sera dans le futur qu'une «Europe cassée», qui aura des difficultés à se remettre et deviendra ainsi une petite île perdue dans le monde d'aujourd'hui …

L'écart entre les riches et les pauvres ne cesse de s'accroître.

Plus que jamais il est important de soutenir la politique syndicale et de s'engager à fond pour pouvoir se défendre contre ces menaces qui nous touchent aujourd'hui et qui demain toucheront nos enfants.

Angelo ZANON

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

welcher sich mehr und mehr in Europa festsetzt. Werfen wir einen Blick auf die Entwicklung des chinesischen, asiatischen oder gar brasilianischen Marktes. Sie übt immer stärkeren Einfluss auf die europäische Konjunktur aus.

Ich bin vielleicht pessimistisch, aber blicken wir den Tatsachen ins Gesicht: Angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Lage (beträchtliche Überschuldung der europäischen Staaten) wird das „große und reiche" Europa in Zukunft nur mehr ein „gebrochenes" Europa sein, das Schwierigkeiten hat, sich wieder auf die Beine zu stellen und dadurch zu einer kleinen verlorenen Insel in der heutigen Welt wird …

Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich immer weiter.

Mehr denn je ist es wichtig, die Politik der Gewerkschaften zu unterstützen und sich mit größtmöglichem Engagement gegen die Bedrohungen einzusetzen, denen wir heute ausgesetzt sind und die morgen unsere Kinder betreffen.

Angelo ZANON

Präsident des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau

broken Europe, which will have difficulties to re-assert itself and will therefore become a little island lost in the world….

The gap between the rich and poor is constantly increasing.

More than ever before, it is vital to support the union's policy and to be fully committed to protecting your interests in view of the threats which affect us today and which will hang over our children tomorrow.

Angelo Zanon

President of the Steel and Mining Union

Quel est le réel enjeu des négociations actuellement en cours?

Depuis la fin décembre 2012, date à laquelle la direction a dénoncé l'ensemble des conventions collectives de travail existantes, plusieurs interrogations restent ouvertes. A quoi rime cette dénonciation? Simple provocation ou, comme le précise la direction, une obligation légale dans le cadre de l'harmonisation des textes existants? Ni l'un ni l'autre !

En effet, depuis plus de 20 lustres, donc une centaine d'années, aucune convention collective n'a jamais été dénoncée dans la sidérurgie luxembourgeoise. Généralement une des deux parties (souvent le côté syndical) demandait tout simplement l'ouverture de négociations en vue d'améliorer les conventions existantes. Par après, entre partenaires qui se respectaient, on fixait ensemble les points à revoir et à discuter. Une fois ce travail réalisé on démarrait les réelles négociations, qui ont toujours abouti à un accord permettant aux deux parties de «s'y retrouver».

Tentatives de mise à mort du dialogue social et crédo néolibéral

Nous pensons effectivement que derrière la dénonciation et tous les arguments erronés et fallacieux utilisés par la direction il se cache en réalité tout à fait autre chose. Dans un premier temps, il s'agit pour la direction de démontrer son intention claire, nette et formelle de mettre fin au dialogue social tel que nous l'avons traditionnellement pratiqué. Les intérêts personnels et purement financiers des actionnaires majoritaires sont incompatibles avec un dialogue social fort, structuré et encadré par un syndicalisme indépendant constituant un réel contre-pouvoir.

Dans un deuxième temps, il suffit d'écouter ce que disent les chantres d'un ultralibéralisme et ce que préconisent leurs diverses instances. Au Luxembourg, ces instances s'appellent notamment Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et Chambre de Commerce. A leur tête on retrouve un président qui n'arrête pas d'attaquer à tout bout de champ le système d'indexation de salaires, les salaires trop élevés au Luxembourg (non, il ne parle pas du sien, mais du vôtre ...), le (soi-disant) déficit budgétaire de l'état luxembourgeois; alors que lui-même est un des dirigeants du groupe qui fait partie des entreprises les plus endettées au monde. Pour ceux qui n'auraient pas compris, il s'agit de monsieur Michel Wurth en personne. Il y a au moins une cohérence entre ce qu'il prêche dans les divers lobbies qu'il préside et la «politique salariale et sociale» qu'il semble vouloir mettre en place dans son entreprise. Toutefois ce semblant de cohérence ne lui donne pas raison.

Malheureusement et malgré tous les discours que la direction peut tenir sur la compétitivité du groupe, elle semble complètement ignorer et oublier que le climat social issu d'un dialogue social fort et partagé constitue sans doute un des premiers éléments de la compétitivité des entreprises. Pourtant, il est tout aussi clair et évident que nous nous dirigeons actuellement et inéluctablement vers une réelle épreuve de force avec la direction.

En route vers des actions syndicales?

Au moment de mettre sous presse, nous ne connaissons toujours pas le détail de l'ensemble des points que la direction souhaite renégocier dans les prochains mois. La direction manie en effet de manière exemplaire la stratégie du saucissonnage des négociations. De réunion en réunion on amène un nouveau petit point qu'on voudrait discuter. Tous ces points, mis l'un à côté de l'autre nous amènent droit vers la casse sociale.

Comme déjà précisé, il ne faut pas être devin pour se douter des points qui seront négociés. Quand l'UEL revendique un rallongement du temps de travail et une modération salariale, il est évident que la direction d'ArcelorMittal va vouloir supprimer des congés extra-légaux et revoir les grilles salariales. N'empêche que nous estimons que c'est du devoir de la direction d'informer le personnel de ses intentions et non aux délégués. Notre rôle consiste à vous proposer des alternatives aux revendications patronales et à organiser ensemble avec vous la riposte.

Malheureusement, quelques petits bonhommes verts, mieux connus pour être des distributeurs de gadgets, s'évertuent depuis des mois à jouer le rôle du messager patronal et sont occupés à faire feu de tout bois (vert) et à diviser les salariés. Leur secrétaire syndical, complètement absent du dossier depuis plus de quatre mois, n'arrête pas de lancer des appels pour convoquer une tripartite. Leur porte-parole actuel cherche surtout à ne pas déranger ou heurter la direction et attend le lendemain des élections sociales pour quitter son poste de travail à Differdange. Tout ceci en dit long sur leur engagement et leurs objectifs cachés.

De notre côté, plutôt que de nous lancer dans une action unique aussi spontanée qu'inutile et surtout totalement inefficace, nous avons tablé sur un programme d'action en 15 points. Ce programme d'action commence par des informations écrites (remises régulièrement au personnel après les réunions de négociation). Dans une deuxième phase nous allons organiser (si possible en commun) des réunions d'information avec et pour le personnel et nous continuerons tout au long des négociations à sensibiliser et à mobiliser le personnel.

Au bout de toute la procédure il y aura soit un accord qui prendra vie sous forme d'une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel, soit un non-accord à la fin d'une procédure devant l'Office national de conciliation qui nous amènera vers actions syndicales mûrement réfléchies et organisées avec l'ensemble du personnel.

Pour en revenir au titre de cet article, je pense que c'est cela le réel enjeu des négociations actuellement en cours! Se retrouver en bout de compte avec un accord digne de ce nom basé sur un dialogue social constructif entre partenaires (avec tous les combats qu'il faudra mener pour réussir ensemble) ou accepter le détricotage et la destruction de plus de 100 années d'acquis sociaux.

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

Worum geht es bei den derzeit laufenden Verhandlungen wirklich?

Seit Ende Dezember 2012, als die Geschäftsleitung sämtliche bestehenden Kollektivverträge kündigte, sind mehrere Fragestellungen nach wie vor offen. Wozu diese Kündigung? Handelt es sich schlicht um eine Provokation oder, wie es die Geschäftsleitung ausdrückt, um eine gesetzliche Verpflichtung zur Anpassung des Wortlauts der bestehenden Verträge? Weder das eine noch das andere!

Seit mehr als hundert Jahren ist noch nie ein Kollektivvertrag in der luxemburgischen Stahlindustrie gekündigt worden. In der Regel verlangte eine der beiden Vertragsparteien (meist die gewerkschaftliche Seite) einfach die Eröffnung von Verhandlungen, um eine Verbesserung des bestehenden Vertrags zu erreichen. Anschließend legte man gemeinsam zwischen Partnern, die sich gegenseitig respektierten, die Punkte fest, die es zu prüfen und zu erörtern galt. Wenn diese Arbeit getan war, begann man mit den wirklichen Verhandlungen, die stets zu einer Einigung führten, in der sich beide Vertragsparteien „wiederfinden" konnten.

Versuche, dem sozialen Dialog den Garaus zu machen, sowie neoliberales Kredo

Wir denken tatsächlich, dass hinter der Kündigung und all den irreführenden und trügerischen Argumenten, derer sich die Geschäftsleitung bedient, in Wirklichkeit etwas ganz anderes versteckt. Zunächst einmal geht es der Geschäftsleitung darum, ihre klare, deutliche und entschiedene Absicht zu demonstrieren, dass der soziale Dialog, so wie wir ihn bisher praktiziert haben, beendet werden muss. Die persönlichen und rein finanziellen Interessen der Mehrheitsaktionäre sind mit einem intensiven und strukturierten sozialen Dialog nicht vereinbar, welcher von einer unabhängigen Gewerkschaftsbewegung, die eine reale Gegenmacht bildet, begleitet wird.

Des Weiteren ist das, was die Befürworter eines Ultraliberalismus sagen und ihre diversen Instanzen anpreisen, bereits sehr aufschlussreich. In Luxemburg heißen diese Instanzen insbesondere Union des Entreprises Luxembourgeoises, UEL (Dachverband der Luxemburger Arbeitgeber) sowie Chambre de Commerce (Handelskammer). An der Spitze befindet sich ein Aufsichtsratsvorsitzender, der nicht müde wird, bei jeder Gelegenheit das Lohnindexierungssystem, die in Luxemburg zu hohen Löhne und Gehälter (nein, er spricht nicht von seinem, sondern von Ihrem Lohn ...) sowie das (angebliche) Haushaltsdefizit des luxemburgischen Staats zu attackieren, während er selbst einer der Führungsköpfe des Konzerns ist, der zu den am stärksten verschuldeten Unternehmen weltweit gehört. Für diejenigen, die es eventuell nicht verstanden haben, die Rede ist von Herrn Michel Wurth in Person. Zumindest gibt es eine Übereinstimmung zwischen dem, was er in den verschiedenen Lobbyverbänden, denen er vorsitzt, verkündet und der „Lohn- und Sozialpolitik", die er in seinem Unternehmen einführen möchte. Nur, diese scheinbare Übereinstimmung gibt ihm noch lange nicht Recht.

Unglücklicherweise, und trotz aller Erklärungen, die die Geschäftsleitung über die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns abgeben kann, scheint sie völlig zu ignorieren und zu vergessen, dass das soziale Klima, das aus einem intensiven und gemeinsamen sozialen Dialog resultiert, zweifelsohne einen der wichtigsten Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen darstellt. Klar und deutlich erkennbar ist aber auch, dass wir gegenwärtig und unausweichlich auf ein reales Kräftemessen mit der Geschäftsleitung zusteuern.

Geht es in Richtung gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen?

Obwohl der Druck zunimmt, sind wir noch immer nicht über die Einzelheiten aller Punkte informiert, die die Geschäftsleitung in den kommenden Monaten neu verhandeln will. Die Geschäftsleitung bedient sich geradezu mustergültig einer Salamitaktik, um die Verhandlungen zu erschweren. In jeder neuen Sitzung wird ein neuer kleiner Punkt vorgebracht, der erörtert werden soll. Fügt man all diese Punkte zusammen, führt uns dies geradewegs in die soziale Krise.

Wie bereits erläutert wurde, muss man kein Hellseher sein, um zu erkennen, welche Punkte verhandelt werden. Wenn die UEL eine Verlängerung der Arbeitszeit sowie Lohnzurückhaltung verlangt, ist offensichtlich, dass die Geschäftsleitung von ArcelorMittal den nicht gesetzlich vorgeschriebenen Urlaub abschaffen und die Lohntarifgruppen korrigieren will. Vor diesem Hintergrund sind wir sehr wohl der Auffassung, dass es der Geschäftsleitung – und nicht den Personalvertretern – obliegt, die Belegschaft und über ihre Absichten zu informieren. Unsere Aufgabe besteht darin, Ihnen Alternativen zu den Forderungen der Arbeitgeber aufzuzeigen und gemeinsam mit Ihnen zum Gegenschlag auszuholen.

Leider mühen sich einige grüne Männchen – besser bekannt als gratis Gadget-Verteiler – seit Monaten ab, die Rolle des Botengängers für die Arbeitgeber einzunehmen und sind damit beschäftigt, die Arbeitnehmer mit allen Mitteln zu spalten. Ihr Gewerkschaftssekretär, der seit mehr als vier Monaten wie geistesabwesend wirkt, ruft unaufhörlich zur Einberufung einer Tripartite-Runde auf. Ihr derzeitiger Sprecher versucht vor allem jegliche Konfrontation mit der Geschäftsleitung zu vermeiden und wartet den Tag nach den Sozialwahlen ab, um seinen Arbeitsplatz in Differdange aufgeben zu können. All das spricht mit Blick auf ihre versteckten Interessen und Ziele Bände.

Wir wollen uns nicht in eine einmalige und spontane Aktion zu stürzen, die noch dazu völlig ineffizient ist, sondern setzen auf einen 15 Punkte umfassenden Aktionsplan. Dieser Aktionsplan sieht zunächst schriftliche Informationen vor (die der Belegschaft regelmäßig nach den Verhandlungssitzungen vorgelegt werden). In einem zweiten Abschnitt organisieren wir (möglichst zusammen) Informationsversammlungen mit und für die Belegschaft, und während der Verhandlungen werden wir die Belegschaft weiter sensibilisieren und mobilisieren.

Am Ende jedes Verfahrens steht entweder eine Einigung, die in Form eines neuen Kollektivvertrages für die gesamte Belegschaft erzielt wird, oder eine Nichteinigung am Ende eines Verfahrens vor nationalen Schlichtungsamt, die uns zu wohl durchdachten und mit der gesamten Belegschaft organisierten gewerkschaftlichen Maßnahmen veranlassen wird.

Um auf den Titel dieses Artikels zurückzukommen, ich denke, dass es genau das ist, worum es bei den derzeit laufenden Verhandlungen geht. Es geht darum, dass wir zu einer Einigung gelangen, die ihren Namen wert ist (mit allen Auseinandersetzungen, die notwendig sind, um gemeinsam zu einem erfolgreichen Ergebnis zu kommen) oder aber hinnehmen, dass mehr als 100 Jahre sozialer Errungenschaften, die auf der Grundlage eines konstruktiv geführten sozialen Dialogs zwischen den Tarifpartnern erzielt worden sind, rückgängig gemacht und zerstört werden.

Jean-Claude Bernardini
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL

Current negotiations - what's at stake?

Since the end of December 2012, the date on which management terminated the current collective labour agreements, many questions still remain unanswered. What is the purpose of this termination? Basic provocation, or as stated by management, a legal obligation in order to comply with the current laws? It's neither!

Over the past 100 or so years, a collective agreement has never been terminated in the Luxembourg steel industry. In general, one of the parties (usually the union) would request to open negotiations in order to improve existing agreements. Subsequently, the two parties, respectful of each other, would together draw up the points to be review and discussed. Once this part of the work had been completed, the actual negotiations would get under way. The discussions would also result in an agreement that was acceptable to both parties.

Attempts to kill social dialogue and neo-liberal ethos

We actually believe that behind the termination and all of the misleading and incorrect arguments used by management, lies a completely different reality. Firstly, management has used this opportunity to display its formal intentions in black and white - to bring an end to social dialogue as traditionally practised. The personal and purely financial interests of the majority shareholders are incompatible with a clear and structured social dialogue, undertaken by an independent union forming a real counter-weight.

Secondly, you just have to listen to what these advocates of ultra-liberalism are saying and what the various authorities are recommending. In Luxembourg, these authorities are the UEL and Chambre de Commerce. At the head of these institutions is a chairman, who, at every turn, attacks the salary indexation system, the high salaries in Luxembourg (no, he's not talking about his salary but yours!), the (so-called) budget deficit in Luxembourg, even though he is one of the leaders of a group among the most indebted companies in the world. For those of you who are not sure - we are talking about Michael Wurth. There is at least some consistency regarding what he preaches and the various lobbies he represents and the 'social and wage' policy he wants to put in place in his company. However, this doesn't mean he's right.

Unfortunately and despite management's endless rumblings about the group's competitiveness, they seem to completely ignore and forget that the social climate resulting from a clear and shared social dialogue clearly constitutes one of the major components of a company's competitiveness. However, it is also obvious that we are currently and inevitably edging towards a real battle with management.

Moving towards industrial action?

At time of going to press, we still do not know the details of all the points which management wishes to renegotiate over the coming months. Management is actually carrying out a classic strategy of salami slicing the negotiations. At each meeting, they put forward a new minor point which they want to discuss. All these points, when added together, will lead us directly to a breakdown of the social dialogue.

As already stated, you don't have to be a genius to work out the topics which will be negotiated. When the UEL demand an extension of working hours and wage moderation, it is clear that ArcelorMittal will want to cut extra-legal holidays and review the salary scale. We believe that it is the responsibility of management to inform staff of its intentions, this should not be left to the delegation. Our role consists of putting forward alternatives to employers' demands and drafting the counter demands with you.

Unfortunately, a few little green men, better known for distributing gadgets, have been striving over the past few months to play the role of messenger for management. They are busy ensuring that no stone is left unturned as well as splitting opinion amongst employees. Their union secretary, who has washed his hands of the affair over the past four months, continues to launch appeals for a tripartite meeting. The objective of their current spokesperson is not to bother or clash with management and he is merely waiting for the day after the social elections to step down from his role in Differdange. This says a great deal about their commitment and hidden agenda.

From our point of view, rather than throwing ourselves into a single and spontaneous course of action, which would be pointless and totally ineffective, we have banked on a 15-point action plan. The first phase consists of providing written information (on a regular basis to staff after negotiations). Then, we intend to organise (together, if possible) information sessions with staff and will continue to raise awareness and mobilise staff throughout the lengthy negotiations.

At the end of the proceedings, either we will reach an agreement in the form of a new collective labour agreement for all staff or, if we are unable to find a settlement at the National Conciliation Office, we will sit down with all staff to plan a sensible and organised programme of industrial action.

To come back to the title of this article, I think these are the challenges which we currently face during these negotiations: at the end of the day, either we reach an agreement worthy of its name (taking into account all of the battles we must fight together to succeed) or accept the unravelling and destruction of over 100 years of social rights based on constructive social dialogue between partners.

Jean-Claude Bernardini
Member of the Executive Board of OGBL

Le Luxembourg écrasé par le rouleau compresseur de la mondialisation, broyeur d'emploi

Les grandes entreprises du monde entier sont à la recherche d'emplacements pour s'appuyer sur une place financière forte et productive; le Luxembourg a une juridiction bien établie pour les sociétés de participation financière. Connu pour son régime d'exonération des participations, le pays offre un environnement qualitatif à ces entreprises par des infrastructures informatiques de pointe, d'excellentes liaisons aériennes et ferroviaires, et par une main-d'œuvre hautement qualifiée et multilingue.

L'Europe va mal, l'Europe est en crise. Mais la faute à qui?

Cargolux, KBL, BIL, ArcelorMittal … avec leur actionnariat étranger, il n'y a pas un seul jour où nous ne retrouvons pas ces sociétés dans nos médias propageant l'incertitude sur notre avenir professionnel. Ces mêmes entreprises qui s'approprient nos recherches pointues et nos connaissances.

La mondialisation contemporaine aurait dû être synonyme d'un monde plus sûr, plus propre et plus prospère, mais maintenant, elle est faite pour une société marchande, transparente, mobile, sans racines, sans frontières, où l'argent est roi.

La globalisation détruit les bases mêmes de nos communautés, de nos ressources et de notre paix sociale, elle est devenue synonyme de libéralisation à outrance, exploitation des plus faibles et des plus démunis, délocalisation d'emplois vers des pays à faible niveau en termes de revenu et de couverture sociale, voire de conditions de travail inhumaines, ignobles, où le travail d'enfants ne fait pas exception et où la semaine de 40 heures ou la notion même de retraite sont de l'utopie.

Les multinationales tendent à délocaliser leurs activités dans les pays leur offrant de meilleurs avantages comparatifs, cela signifie des salaires plus bas pour les travailleurs, un droit du travail moins strict, des conditions de travail plus flexibles, un droit environnemental inexistant ou non-appliqué, des impôts réduits et des charges sociales allégées, mais aussi l'absence d'assurance chômage, de sécurité sociale.

A l'heure de la mondialisation et face à des entreprises transnationales résolues aux restructurations, l'OGBL sera toujours en alerte et continuera à défendre vigoureusement nos acquis et nos emplois.

Luxemburg wird von der Planierungswalze der Globalisierung in Form von Arbeitsplatzvernichtung erdrückt

Die Großunternehmen der ganzen Welt suchen nach Standorten, an denen sie sich auf einen starken Finanzplatz stützen können: Luxemburg spielt dabei eine wichtige Rolle, denn für Unternehmen mit finanzieller Beteiligung bietet es eine zuverlässige Rechtsprechung. Luxemburg ist für seine Beteiligungsbefreiungen bekannt und bietet dank einer hoch entwickelten IT-Infrastruktur, exzellenter Flug- und Bahnverbindungen sowie dank hochqualifizierter und mehrsprachiger Arbeitskräfte ein qualitativ wertvolles Umfeld für diese Unternehmen.

Europa geht es schlecht, Europa befindet sich in der Krise. Doch wer ist schuld daran?

Cargolux, KBL, BIL, ArcelorMittal … mit ihren ausländischen Aktionären: Nicht ein Tag, an dem sie sich nicht in den Medien über die Gefährdung unserer beruflichen Zukunft in den Medien auslassen. Dieselben Unternehmen, die sich unserer Spitzenforschung und unseres Know-how bedienen.

Die moderne Globalisierung ist Ausdruck einer sichereren, saubereren und besser gedeihenden Welt gewesen, aber inzwischen ist sie auf eine absatzorientierte, transparente, mobile, entwurzelte, grenzenlose Gesellschaft ausgerichtet, in der das einzig und allein das Kapital regiert.

Die Globalisierung zerstört sogar die Grundlagen unseres Gemeinwesens, unserer Ressourcen und unseres sozialen Friedens. Sie ist Ausdruck übertriebener Liberalisierung geworden, von Ausbeutung der Schwächsten und Ärmsten, von Verlagerung von Arbeitsplätzen in Länder mit niedrigem Lohnniveau und geringem Sozialversicherungsschutz, sogar von unmenschlichen und unwürdigen Arbeitsbedingungen, bei denen Kinderarbeit keine Ausnahme ist, und wo die 40-Stunden-Woche oder auch der Begriff Ruhestand eine Utopie sind.

Die multinationalen Unternehmen versuchen, ihre Geschäftstätigkeit in Länder zu verlagern, die ihnen die größten Wettbewerbsvorteile bieten, d. h. niedrigere Löhne und Gehälter für die Arbeitnehmer, ein weniger restriktives Arbeitsrecht, flexiblere Arbeitsbedingungen, ein nicht vorhandenes oder nicht angewendetes Umweltrecht, niedrige Steuern sowie niedrige Sozialabgaben, aber auch fehlende Arbeitslosenversicherung und Sozialversicherung.

In Zeiten der Globalisierung und angesichts global agierender Unternehmen, die gezielt Umstrukturierungsmaßnahmen durchführen, ist der OGBL jederzeit in Bereitschaft und setzt sich weiterhin entschieden für unsere sozialen Errungenschaften und unsere Arbeitsplätze ein.

Luxembourg crushed by the steam roller of globalisation, demolishing jobs

Large global businesses are seeking a foothold in a strong and productive financial marketplace; Luxembourg is a well-established destination for financial holding companies. Known for its participation exemption regime, the country provides a qualitative environment for these businesses owing to state-of-the-art IT infrastructures, excellent air and rail links and a highly qualified and multilingual workforce.

Europe is sick, Europe is in crisis. But whose fault is it?

Cargolux, KBL, BIL, ArcelorMittal ... and their foreign shareholders. Every single day these companies are in the news, casting a cloud of uncertainty over our professional future. These same companies are appropriating our cutting-edge research and knowledge.

Up until recently, globalisation in the contemporary sense was synonymous with a more stable, cleaner and prosperous world, but now it is designed for a commercial, transparent, mobile company, without roots, borders and where money is king.

Globalisation destroys the foundations of our communities, squanders our resources and erodes social harmony; it has become synonymous with excessive liberalisation, exploitation of the weakest and most destitute, outsourcing jobs to countries with little social protection and low wages, even inhumane, squalid working conditions where child labour is the norm and a 40-hour week or even the notion of retiring is unreal.

Multinationals tend towards outsourcing their activities to countries offering better comparative conditions, which means lower wages for workers, less strict labour laws, more flexible working conditions, non-existent or non-applied environmental laws, reduced taxes and social security costs, but also the absence of unemployment benefit and social security.

In this era of globalisation and confronted by transnational companies resolute on restructuring, the OGBL will remain alert and continue to vigorously defend our rights and jobs.

Zoom sur les conventions collectives de travail

Si nous regardons de plus près la définition légale, nous constatons que la convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et conditions de travail conclu entre les représentants des salariés et les représentants de l'employeur.

Les cocontractants du coté salarial sont un ou plusieurs syndicats. La dénonciation de la convention collective de travail par l'une ou l'autre partie vaut demande d'ouverture des négociations. La convention dénoncée est applicable jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention mais au plus tard jusqu'au premier jour du 12ième mois qui suit la dénonciation, sauf accord autre des parties.

En cas de désaccord, par exemple lors d'une négociation, les litiges collectifs sont portés devant l'Office national de conciliation (ONC) par la partie la plus diligente. Une première réunion de l'ONC doit obligatoirement être organisée au plus tard six semaines après l'introduction de la demande.

La procédure de conciliation sera clôturée soit par la signature d'une convention collective, soit par le constat de non-conciliation.

Si aucun règlement n'est obtenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de conciliation, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

Dès qu'une non-conciliation est décrétée ou constatée, le côté salarial a selon la législation en vigueur, le droit de recourir à la grève.

Alors, en fonction de la tournure que prennent les négociations actuelles, ne sommes-nous pas en train de nous diriger lentement mais inexorablement vers cette situation ultime?

Affaire à suivre ...

Kollektivverträge im Fokus

Betrachtet man die rechtliche Definition näher, stellt man fest, dass der Kollektivvertrag ein Vertrag über die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen ist, der zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und den Vertretern der Arbeitgeber geschlossen wird.

Die Vertragspartner der Arbeitnehmerseite sind eine oder mehrere Gewerkschaften. Die Kündigung des Kollektivvertrags durch die eine oder die andere Vertragspartei kommt einer Aufforderung zur Eröffnung von Verhandlungen gleich. Ein gekündigter Vertrag gilt bis zum Inkrafttreten eines neuen Kollektivvertrags, längstens jedoch bis zum ersten Tag des zwölften Monats, der auf die Kündigung folgt, sofern keine anderweitigen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien getroffen werden.

Kommt es beispielsweise bei einer Verhandlung zu keiner Einigung, wird das nationale Schlichtungsamt (Office national de conciliation) von der betreibenden Partei mit dem Konflikt befasst. Eine erste Sitzung des ONC muss mindestens sechs Wochen nach Antragsstellung abgehalten werden.

Das Schlichtungsverfahren wird entweder durch den Abschluss eines Kollektivvertrags oder durch die Feststellung des Scheiterns des Schlichtungsverfahrens beendet.

Wird nach Ablauf einer Frist von sechzehn Wochen ab dem Zeitpunkt der ersten Schlichtungssitzung keine Einigung erzielt, können die streitigen Vertragsparteien oder eine von ihnen das Scheitern der Schlichtung verkünden.

Sobald das Scheitern der Schlichtung verkündet oder festgestellt worden ist, hat die Arbeitnehmerseite gemäß geltenden gesetzlichen Bestimmungen das Recht zu streiken.

Mit Blick auf die Wendung, die die aktuellen Verhandlungen nehmen, müssen wir uns fragen, ob wir nicht längst dabei sind, langsam aber unausweichlich in diese Richtung zu steuern und ob die ultimative gewerkschaftliche Aktion noch zu vermeiden ist.

Es wird sich zeigen ...

Focus on the collective agreements

If we take a closer look at the legal definition, we see that a collective agreement is defined as a contract relating to working relations and conditions concluded between employee and employer representatives.

One or more unions act as the counterparties for staff. Termination of a collective agreement by either party is considered as pretext for opening negotiations. The nullified agreement remains valid until a new agreement comes into force, but only until the first day of the 12th month following invalidation, unless another agreement has been reached.

In the event of disagreement, for example during negotiations, collective disputes are brought before the National Conciliation Office (ONC) by the first party to petition a request. The first meeting of the ONC must take place six weeks, at the latest, after the application has been made.

The conciliation procedure shall be concluded either by signing a collective agreement or a non-conciliation order.

If no regulation is obtained after the end of the sixteen-week period (as from the date of the first conciliation meeting), the parties in dispute or either one may declare a refusal to reach a settlement.

Once a refusal to reach a settlement has been declared or observed, the employee's side has, in accordance with legislation, the right to call a strike.

Therefore, in view of to how the current negotiations are unfolding, are we not slowly moving towards this fateful situation?

Watch this space ...

La mainmise des finances sur l'industrie

Lakshmi Mittal, homme d'affaires indien, né à Sadulpur, au Rajasthan, en Inde. Hindouiste, il est originaire de la caste Agrawal des Marwaris (commerçants du nord-est du Rajasthan), dont le code d'honneur place l'enrichissement personnel envers et contre tout comme condition de réussite de la vie terrestre (voir article de Philippe Lukacs, «Quel est le dharma de Lakshmi Mittal», dans le «monde économique» du 21 janvier 2013).

Après avoir mis la main sur Arcelor, il avait promis qu'il n'y aurait pas de licenciements à l'issue de ce mariage industriel. Mais il fallait entre les lignes dans lire ses déclarations, car en octobre 2006, dans une interview accordée à la chaîne américaine CNN, Lakshmi Mittal avait été ambigu. Interrogé alors sur sa promesse de préserver les emplois, il avait répondu à propos d'Arcelor et de Mittal: *«Les deux groupes ont leurs propres engagements à tenir en matière d'investissements, de croissance et d'emplois. Nous nous y tiendrons.»*

Effectivement, aujourd'hui Lakshmi Mittal ferme certains sites et ces derniers «ne sont pas à vendre», a déclaré une porte-parole du groupe aux quotidiens De Standaard et Het Nieuwsblad.

Les syndicats, dont l'OGBL comme unique syndicat luxembourgeois, prônent non seulement une politique industrielle mais aussi sociale. Mettre en place des barrières pour freiner les groupes comme ArcelorMittal et s'inspirer de la législation belge qui veut obliger les entreprises qui ferment des sites rentables à les vendre à un repreneur.

Car l'hémisphère Nord tend à se désindustrialiser de plus en plus, sans que les services ne viennent compenser ces pertes en salaires ou en nombre d'emplois.

Nous, les syndicats, nous voulons une Europe plus sociale, nous voulons sauver nos emplois et le pouvoir d'achat de milliers de salariés.

Les politiques européennes sont interpellées

Lors d'une tripartite européenne sur l'acier, les ministres français, belge et luxembourgeois de l'économie ont été reçus le 12 février 2013 par la Commission européenne pour évoquer notamment le dossier ArcelorMittal.

Cette tripartite a eu lieu tout juste une semaine après une manifestation organisée par des métallos des trois pays le 6 février à Strasbourg. Des incidents extrêmement graves ont été perpétrés contre les sidérurgistes venus manifester pacifiquement et défendre leur emploi.

La tripartite, a débouchée sur la rédaction d'un document reprenant une série de recommandations qui ont été transmises à la Commission. Cette dernière va s'inspirer du document pour finaliser d'ici juillet 2013 une stratégie pour l'industrie européenne de l'Acier.

Ci-contre le communiqué de l'OGBL suite à la réunion et le courrier de protestation envoyé au vice-premier ministre

Sidérurgie européenne

Dernière réunion du groupe de haut niveau sur l'acier et mise en place d'un plan d'action

La troisième et dernière réunion du groupe de haut niveau sur l'acier s'est tenue ce 12 février à Bruxelles. Dès le départ, l'OGBL seul représentant luxembourgeois permanent de ce groupe, ne s'est pas simplement contenté de suivre de près les travaux, mais s'est concrètement impliqué dans toutes les réunions et a contribué de manière pratique à l'élaboration du texte final soumis à la Commission.

Ce texte pose les jalons d'une stratégie européenne pour la mise en place d'une politique industrielle et souligne le rôle structurant et systémique de la sidérurgie dans cette politique. Les recommandations du texte élaboré par le groupe de haut niveau seront intégrées dans le plan d'action finalisé par la Commission pour la fin juin.

En marge de cette réunion, un appel a été lancé à ArcelorMittal par le Vice-Président de la Commission européenne de suspendre toute décision de fermeture de sites en attendant l'adoption du plan d'action.

L'après-midi a été consacré à une réunion de travail entre syndicalistes belges, français et l'OGBL avec les ministres de l'économie des trois pays concernés. Cette réunion a notamment permis d'affiner une stratégie commune et d'établir des pistes conjointes pour l'élaboration du plan d'action européen.

Finanzeingriff in die Branche

Lakshmi Mittal, indischer Geschäftsmann, geboren in Sadulpur, Rajasthan, in Indien. Er ist Hindu und stammt von der Kaste Agrawal der Marwari (Händler im Nordosten von Rajasthan) ab, deren Ehrenkodex die persönliche Bereicherung als Bedingung für den Erfolg des irdischen Lebens vorsieht (siehe Artikel von Philippe Lukacs, „Welchen Dharma besitzt Lakshmi Mittal", in „Le Monde économique» vom 21. Januar 2013).

Nachdem er Arcelor habhaft geworden war, versprach er, dass es im Anschluss an diese industrielle Vermählung keine Entlassungen geben würde. Doch zwischen den Zeilen seiner Erklärungen war etwas anderes zu lesen. In einem Interview im Jahr 2006, das er der dem amerikanischen TV-Sender CNN gab, äußerte sich Lakshmi Mittal zweideutig. Als er zu seinem Versprechen über den Erhalt der Arbeitsplätze befragt wurde, antwortete er mit Bezug auf Arcelor und Mittal: *„Beide Gruppen müssen ihre eigenen Verpflichtungen bezüglich Investitionen, Wachstum und Arbeitsplätze einhalten. Wir werden unsere einhalten."*

Tatsächlich schließt Lakshmi Mittal heute einige Standorte und letztere „sind nicht zu verkaufen", wie ein Sprecher der Gruppe gegenüber den Tageszeitungen De Standaard und Het Nieuwsblad erklärte.

Die Gewerkschaften, darunter der OGBL als einzige luxemburgische Gewerkschaft, stehen nicht nur für Industriepolitik sondern auch für Sozialpolitik. Es geht darum, Barrieren zu errichten, damit Konzerne wie ArcelorMittal in die Schranken gewiesen werden, und darum, dass man sich am belgischen Gesetzgeber orientiert, der beabsichtigt, Unternehmen, die rentable Standorte schließen, zu verpflichten, diese an einen Erwerber zu veräußern.

Die nördliche Halbkugel befindet sich mehr und mehr in einem Prozess der Desindustrialisierung, jedoch ohne dass der Dienstleistungssektor dabei in der Lage ist, diese Verluste durch Löhne und Gehälter bzw. anzahlmäßig durch Arbeitsplätze auszugleichen.

Wir, die Gewerkschaften, wollen ein sozialeres Europa, wir wollen die Arbeitsplätze und die Kaufkraft von Tausenden Arbeitnehmern retten.

DIE EUROPÄISCHE POLITIK IST GEFRAGT

Bei einem europäischen Treffen über die Stahlindustrie wurden der französische, belgische und luxemburgische Wirtschaftsminister am 12. Februar 2013 von der europäischen Kommission empfangen, um insbesondere Fragen in Verbindung mit ArcelorMittal zu erörtern.

Die Gespräche fanden genau eine Woche nach der Demonstration statt, die von Stahlarbeitern dieser drei Länder am 6. Februar in Straßburg organisiert worden war. Es kam zu extrem schweren Zwischenfällen gegenüber den friedlich demonstrierenden Stahlarbeitern, die gekommen waren, um für ihre Arbeitsplätze zu kämpfen.

Das Treffen der drei Minister mündete in der Verfassung eines Dokuments, in das eine Reihe von Empfehlungen aufgenommen wurde, die an die EU-Kommission weitergeleitet wurden. Letztere wird sich an dem Dokument orientieren, um bis Juli 2013 eine Strategie für die europäische Stahlindustrie auf den Weg zu bringen.

Nebenstehend das Kommunikee des OGBL im Anschluss an die Sitzung und das an den stellvertretenden Premierminister adressierte Protestschreiben.

Europäische Hüttenindustrie

Stahl-Expertengruppe und Ausarbeitung eines Aktionsplans

Die dritte und letzte Zusammenkunft der Stahl-Expertengruppe fand am 12. Februar in Brüssel statt. Von Anfang an begnügte sich der OGBL als einziger Luxemburger Vertreter in dieser Gruppe nicht damit die Arbeiten passiv zu verfolgen, sondern brachte sich mit konkreten Vorschlägen in allen Debatten ein und wirkte so praxisbezogen an der Ausarbeitung des der Kommission unterbreiteten Schlusstextes mit.

Dieser Text stellt die Weichen für eine europäische Industriepolitik und unterstreicht die fundamentale und systemische Rolle der Stahlindustrie in einer solchen Politik. Die Empfehlungen des von der Expertengruppe ausgearbeiteten Textes werden ihren Niederschlag im Aktionsplan der Kommission finden, der bis Ende Juni fertiggestellt sein soll.

Am Rande dieser Zusammenkunft erging vom Vizepräsidenten der Europäischen Kommission der Appell an ArcelorMittal bis zur Annahme des Aktionsplans von weiteren Werksschließungen abzusehen.

Der Nachmittag war einer Zusammenkunft der belgischen und französischen Gewerkschaften sowie des OGBL mit den Wirtschaftsministern der drei bezüglichen Länder vorbehalten. Dieses Treffen hat insbesondere dazu beigetragen weiter an einer geschlossen Strategie zu feilen und gemeinsame Ideen zur Aufstellung des europäischen Aktionsplans auszuarbeiten.

The financial sector's stranglehold on the industry

Lakshmi Mittal, Indian businessman, born in Sadulpur, in Rajasthan, India. A Hindu from the Marwari Agarwal caste (traders from the north east of Rajasthan), whose code of honour places attaining personal wealth, against all odds, as the condition for success on earth (see Philippe Lukacs's article, «Quel est le dharma de Lakshmi Mittal», in Le Monde économique, 21 January 2013).

Following his acquisition of Arcelor, he promised that there would be no more redundancies as a result of this industrial marriage. However, you had to read between the lines. In October 2006, in an interview given to the American channel CNN, Lakshmi Mittal was more ambiguous. Questioned about his guarantee to safeguard jobs, with regard to Arcelor and Mittal, he replied: *"The two groups have their own committments to uphold in terms of investment, growth and jobs. We shall remain loyal to our aims."*

Indeed, at present Lakshmi Mittal is closing certain sites and they «are not for sale», a spokesperson for the group informed the De Standaard and Het Nieuwsblad newspapers.

The unions, including the OGBL as the only Luxembourg union, advocates an industrial and social policy: put barriers in place to halt groups such as ArcelorMittal and take inspiration from Belgian legislation which aims to force businesses which close profitable sites to find a buyer.

The northern hemisphere is moving more and more towards de-industrialisation, without the service sector moving in to absorb the loss of wages and jobs.

We, the unions, want a more social Europe; we want to safeguard our jobs and the purchasing power of thousands of workers.

EUROPEAN POLICIES IN QUESTION

During the European tripartite meeting on steel, the French, Belgium and Luxembourg economic affairs ministers met with the European Commission on 12 February to discuss the ArcelorMittal situation.

This tripartite took place only a week after a demonstration in Strasbourg on 6 February organised by metalworkers from three countries. The steelworkers, who had come to demonstrate peacefully and protect their jobs, were subject to excessive levels of force.

The tripartite led to the drafting of a document incorporating a series of recommendations which were passed on to the Commission. It will use this document to finalise, by July 2013, a strategy for the European steel industry.

see opposite the OGBL statement following the meeting and the protest letter sent to the deputy prime minister

European steel industry

Steel expert group helps draw up action plan

The third and final meeting of the High-level group on steel took place on 12 February in Brussels. Not content to sit on the sidelines, OGBL worked as the sole Luxembourg representative to bring active proposals to the table, contributing practical ideas to the drafting of the final text to be submitted by the Commission.

The document outlines the contours for a Europe-wide industry policy and emphasises the pivotal, systemic role the sector would play within it. The text's recommendations will be reflected in the Commission's action plan, which should be ready by the end of June.

The Commission vice-president's appeal to ArcelorMittal to refrain from further closures until the plan's adoption was heard on the fringes of the meeting.

The afternoon was reserved for a meeting between union representatives from France, Belgium and Luxembourg (OGBL) and economic affairs ministers from the three countries involved. The gathering enabled participants to work on the finer points of a coherent strategy and thrash out ideas on writing the final action plan.

OGB·L
Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
Bureau exécutif

Monsieur Jean Asselborn
Ministre des Affaires étrangères
5, rue Notre Dame
L-2240 LUXEMBOURG

Esch-sur-Alzette, le 11 février 2013

Monsieur le Ministre,

Un bon millier de salariés du groupe ArcelorMittal, dont une délégation de l'OGBL, a essayé de manifester ce 6 février 2013 devant le Parlement Européen à Strasbourg. Cette manifestation était organisée dans le cadre d'une rencontre programmée entre des représentants syndicaux avec des députés européens des diverses fractions démocratiques présentes au Parlement, avec le Vice-président de la Commission, Monsieur Antonio Tajani, ainsi qu'avec le Président du Parlement, Monsieur Martin Schulz.

Le but des manifestants était d'exprimer leurs craintes face aux nombreuses restructurations et multiples fermetures de sites opérées en Europe par ArcelorMittal qui, ne l'oublions pas, a son siège social au Grand-Duché de Luxembourg. De manière pacifique, dans le calme et la dignité, les manifestants essayaient tout simplement de s'engager pour la défense de leur emploi.

Pendant que la délégation intersyndicale, avec un représentant de l'OGBL, discutait avec les élus européens sur les possibilités de la mise en place d'une politique industrielle commune et tentait de dégager des pistes d'intervention à l'échelle du continent pour assurer la viabilité de la sidérurgie, des évènements indignes et inacceptables commençaient à se dérouler à l'extérieur du Parlement européen. Dans un premier temps, tous les bus amenant les manifestants ont été bloqués quelques kilomètres avant Strasbourg, une fouille individuelle de tous les manifestants a été organisée. Divers bus ont été fouillés à plusieurs reprises. Malgré ces tentatives de provocation et d'intimidation, l'ambiance restait bon enfant. Ensuite, une fois escortés jusqu'au lieu du rassemblement, les bus ont été parqués à bonne distance du Parlement et toute manifestation a été interdite. Sans raison, les CRS ont chargé en utilisant des « flash balls », gaz lacrymogènes et autres armes en blessant gravement plusieurs salariés. Un des ces salariés vient de perdre l'usage de son œil.

Nous sommes outrés par la tournure des évènements et nous condamnons fermement cette provocation et cette répression organisée à l'encontre de salariés mobilisés pour la défense de leur emploi et venus manifester pour plus d'Europe et pour une autre Europe, une Europe sociale !

Nous vous invitons à exprimer officiellement votre indignation et à la communiquer de manière officielle aux autorités françaises.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre haute considération.

Jean-Claude Bernardini
Membre du Bureau exécutif
Secrétaire central du Syndicat Sidérurgie

Jean-Claude Reding
Président national

OGBL Bureau exécutif B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette Tél.: 54 05 45-253 Email: maguy.baasch@ogbl.lu

OGB·L

L'ombre de la mort
de la sidérurgie
Luxembourgeoise

Un mauvais rêve

Un matin, je me suis levé avec dans ma tête encore l'empreinte d'un mauvais rêve, celui d'avoir participé a un jeu de société en compagnie de la famille Mittal et de nos dirigeants. Nous n'avions certainement pas terminé la partie, car je ne sais pas lequel de nous l'avait remportée. A force de réflexion et d'analyse, je me suis posé cette question toute la journée: «Etait-ce vraiment un cauchemar? Ce cauchemar ne cacherait-il pas la réalité? Serait-il prémonitoire?» A cette dernière question, je répondrais: non!

Il est déjà bien installé et le marchand de sable a bien déposé les armes. Il a laissé le rêve dépasser les frontières du réel et la machine cauchemardesque ne fait que prendre de l'ampleur.

Alors collègues, ensemble avec la force de votre syndicat, l'OGBL:

ALLONS JOUER AU MITTALPOLY ET A FORCE DE CONVICTION ET DE SOLIDARITE, ENSEMBLE NOUS GAGNERONS LA PARTIE!

Ein schlechter Traum

Eines Morgens schreckte ich aus einem schlechten Traum auf. Ich hatte geträumt, ich hätte ein Gesellschaftsspiel mit der Familie Mittal und unserer Geschäftsleitung gespielt. Bestimmt hatten wir die Partie nicht zu Ende gespielt, da ich nicht weiß, wer von uns gewonnen hat. Verfolgt von meinen Gedanken stellte ich mir den ganzen Tag folgende Frage: „War das wirklich ein Alptraum? Kaschierte dieser Alptraum nicht die Realität? Habe ich etwa etwas vorausgesehen?“ Auf letztere Frage würde ich mit „Nein“ antworten.

Der Tag hat die Macht übernommen und der Sandmann hat längst die Waffen gestreckt. Doch der Traum hat die Grenzen der Wirklichkeit überschritten und das alptraumhafte Geschehen nimmt ständig größere Ausmaße an.

Also Kollegen, zusammen mit der Kraft Eurer Gewerkschaft, dem OGBL:

SPIELEN WIR MITTAPOLY! MIT ÜBERZEUGUNG UND SOLIDARITÄT WERDEN WIR DIE PARTIE GEMEINSAM GEWINNEN!

A bad dream

One morning, I woke up still haunted by a bad dream. I dreamt that I played a board game with the Mittal family and our directors. We clearly didn't finish the game, because I cannot remember who won. After constant reflection and analysis, I kept asking myself the same question throughout the day: “Was it really a nightmare? Isn't this nightmare just obscuring reality? Is it a premonition?” The answer to this last question was “No!”

It was already well established and the sandman has laid down his arms. He let the dream cross into the real world and the nightmare scenario is increasing in scale.

Colleagues - join forces with your union, the OGBL!

LET'S PLAY MITALLPOLY AND WITH OUR STRENGTH OF CONVICTION AND SOLIDARITY, TOGETHER WE WILL WIN THE GAME!

DÉPART
L'OGBL s'engage pour nos emplois
CHANCE CDR
GON-DRANGE
FLORANGE
CHANCE CDR
PAYE 10€ Suppression des automatismes avancements
DUISBURG
ADMINISTRATION
Lance le dé une nouvelle fois
DOMMELDANGE
BISSEN
Carte Chance ?
MITTAL
ACCORD LUX 2018 CDR et prépension
CHANCE CDR
PAYE 10€ Pérenniser les sites
RODANGE 450 emplois
SCHIFFLANGE
PAYE 10€ Baisse substantielle des grilles de salaires

© Stolinfo OGBL 2013

Moi, métallo reclassé
Un exemple de réussite

Ils sont une dizaine d'anciens mécaniciens, ajusteurs et électriciens des sites sidérurgiques luxembourgeois de Schifflange et Rodange en prêt de main d'œuvre auprès de l'association GGM11 à s'activer dans le démontage de la «Groussgasmaschinn» qui avec ses 3 000 litres par cylindre est le plus grand moteur à combustion jamais construit au monde.

Ce moteur à gaz couplé à sa génératrice de plus de 1 100 tonnes inactive depuis maintenant 33 ans à Differdange sera, après démontage et restauration, accessible au grand public dans le futur musée de l'énergie industrielle – nous explique son président Nicolas Didier.

L'OGBL a négocié dans le cadre du plan de sauvetage des emplois de Schifflange et Rodange que des collègues tel que Zoé, Fabian, Yannick, Christian et bien d'autres encore soient reclassés au service d'un projet d'intérêt national.

Chapeau à ces collègues qui mettent à profit leurs grandes compétences afin d'œuvrer pour la conservation du patrimoine industriel luxembourgeois.

Geglückte Wiedereingliederung eines Metallers
Eine Erfolgsstory

Zwölf ehemalige Mechaniker, Schlosser und Elektriker von den luxemburgischen Stahlstandorten Schifflange und Rodange sind im Rahmen einer Überlassung von Arbeitskräften bei der Vereinigung GGM 11 tätig. Ihr Einsatz umfasst die Demontage der „Groussgasmaschinn“, die mit ihren 3.000 Litern je Zylinder der größte Verbrennungsmotor ist, der weltweit jemals gebaut wurde.

Der Gasmotor ist mit einem über 1.100 Tonnen schweren Generator gekoppelt und liegt nun seit 33 Jahren in Differdange still. Im Anschluss an die Demontage und Restaurierung der Großgasmaschine wird sie im künftigen Musée de l’énergie für die Öffentlichkeit zu besichtigen sein, erklärt uns der Vorsitzende Herr Nicolas Didier.

Das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau hat innerhal des Plans zum Arbeitsplatzerhalt in Schifflange und Rodange ausgehandelt, dass Kollegen, wie Zoé, Fabian, Yannick, Christian und noch weitere, im Rahmen eines Projekts von nationalem Interesse wiedereingegliedert werden.

Wir zollen diesen Kollegen großen Respekt, die ihre weitreichenden Kompetenzen und Fähigkeiten einbringen und sich in den Dienst der Erhaltung des industriellen Erbes Luxemburgs stellen.

I’m a re-deployed metalworker
A successful example

Ten former mechanics, assemblers and electricians from the Luxembourg steelworks at Schifflange and Rodange were seconded to the GGM11 association to disassemble the «Groussgasmaschinn»; holding 3,000 litres per cylinder, it is one of the biggest combustion engines ever built in the world.

This gas motor connected to its 1,100 tonne generator has been inactive for the past 33 years in Differdange and, after its disassembly and restoration, will be displayed to the general public in the future industrial energy museum - explained its chairman, Nicolas Didier.

As part of the plan to safeguard jobs at Schifflange and Rodange, the OGBL arranged for colleagues such as Zoé, Fabian, Yannick, Christian and others to be reclassified in order to take part in a project of national interest.

Congratulations to these colleagues who have made the most of their diverse skills to work for the conservation of Luxembourg’s industrial heritage.

Reclassement réussi – interview avec deux concernés

J'apprends au quotidien, toujours un peu plus

Stolinfo (SI): Bonjour Sébastien, bonjour Jean-François. Vous avez été des acteurs dans l'équipe de salle du restaurant (casino) du siège social à Luxembourg. Quels sont les sentiments que vous avez ressentis lors de sa fermeture?

Sébastien (S): J'en fus assez surpris, car le casino était un peu la «carte de visite» de l'entreprise pour nos clients.

Jean-François (JF): Je fus déçu car j'étais vraiment dans mon milieu, un lieu ou tout le monde venait avec plaisir et le sourire, un endroit de prestige.

SI: Quelle décision avez-vous prise lors de cette fermeture et pourquoi?

S: Afin de «rebondir» face à la situation, j'ai cherché un poste qui se rapproche le plus de mes compétences hôtelières – réceptionniste-standardiste – que j'ai obtenu.

JF: Je suis devenu huissier où je m'occupais de salle de réunion et de la distribution du courrier, mais c'était de courte durée.

SI: Avez-vous perdu de l'argent sur votre salaire?

S: Non, pas d'argent réel mais certains acquis liés à mon ancien poste.

JF: Non, mais maintenant je suis obligé de prendre la voiture au lieu du train, car mes horaires sont différents et je commence trop tôt ou finis trop tard pour le prendre. Perdu la gratuité du repas, le midi.

SI: De passage en CDR, qu'avez-vous fait pour améliorer vos connaissances ces dernières années?

S: L'arrivée dans ma nouvelle fonction a été relativement difficile car je me suis retrouvé seul face à mes nouvelles responsabilités, sans aucune formation (partie téléphonie). D'ailleurs, aujourd'hui encore, j'apprends au quotidien, toujours un peu plus, sur le fonctionnement de l'entreprise et de ses dirigeants.

JF: Je suis passé par différents postes: huissier, responsable du casino pour la société Aramark, dans le patrimoine immobilier où j'ai appris énormément, dans les archives, l'organisation des 100 ans pour les palplanches. Pour le moment, je suis en poste de gardien dans les différents bâtiments de l'administration.

SI: Pour vous, c'est quoi «rebondir» dans votre travail?

S: S'adapter à une nouvelle situation, à de nouvelles tâches, à de nouvelles responsabilités, à de nouveaux horaires et de nouveaux collègues.

JF: C'est de pouvoir s'adapter au nouveau poste de travail, ainsi qu'à de nouveaux collègues.

SI: Que souhaitez-vous dans votre avenir professionnel?

S: Participer à une éventuelle formation afin d'apprendre davantage sur les fonctions et l'organisation interne du groupe pour parfaire mon travail en téléphonie.

JF: J'aime le relationnel, travailler dans l'événementiel, accueil, huissier etc.

SI: Merci à vous deux.

Gelungene Eingliederung - Interview mit zwei Betroffenen

Ich lerne im Alltag stets ein wenig dazu

Stolinfo (SI): Guten Tag Sébastien, guten Tag Jean-François. Sie sind Mitarbeiter im Saalteam des Restaurants (Casino) am Firmensitz in Luxemburg gewesen. Was haben Sie bei der Schließung des Restaurants empfunden?

Sébastien (S): Ich war ziemlich überrascht, denn das Casino war ein wenig die „Visitenkarte" des Unternehmens für unsere Kunden.

Jean-François (JF): Ich war enttäuscht, weil ich da wirklich in meinem Element war: Ein Ort, wo man gerne und mit Freude hinkam, ein Ort, der sich großer Beliebtheit erfreute.

SI: Welche Entscheidung haben Sie bei dieser Schließung getroffen und warum?

S: Um aus dieser Situation herauszukommen, habe ich eine Stelle gesucht, die meinen Hotel- und Restaurantfachkompetenzen am ehesten entspricht: als Rezeptionist-Telefonist. Ich habe die Stelle bekommen.

JF: Ich bin Saalbeauftragter geworden. Ich kümmere mich um den Versammlungssaal und die Verteilung der Post, aber nur für kurze Zeit.

SI: Mussten Sie Lohneinbußen hinnehmen?

S: Nein, keine Geldeinbußen, aber bestimmte erworbene Ansprüche, die an meine frühere Stelle gebunden sind.

JF: Nein, aber jetzt muss ich den Wagen statt der Bahn nehmen, da ich andere Arbeitszeiten habe und zu früh anfange oder zu spät fertig werde, um den Zug zu nehmen. Weg ist auch die kostenfreie Mahlzeit am Mittag.

SI: Mit Blick auf die CDR, was haben Sie in den letzten Jahren unternommen, um Ihre Kenntnisse zu verbessern?

S: Als ich meine neue Stelle antrat, war es relativ schwierig, da ich allein und ohne jegliche Schulung (Bereich Telefonanlage) vor meinen neuen Aufgaben stand. Hinzu kommt, dass ich noch heute täglich ein wenig über die Funktionsweise und die Geschäftsführer des Unternehmens dazulerne.

JF: Ich habe verschiedene Stellen durchlaufen als Saaldiener, Casinoleiter für das Unternehmen Aramark, im Immobilienbereich, wo ich enorm viel gelernt habe, im Archivwesen, wo ich für die Organisation von 100 Jahren Spundwanderzeugnisse zuständig war. Im Moment habe ich eine Stelle als Hausmeister in verschiedenen Gebäuden der Verwaltung.

SI: Was bedeutet für Sie, sich in einer neuen Stelle einzuarbeiten?

S: Sich auf eine neue Situation, auf neue Aufgaben, neue Verantwortungsbereiche, auf neue Arbeitszeiten und neue Kollegen einzustellen.

JF: Die Fähigkeit, sich auf einen neuen Arbeitsplatz und auf neue Kollegen einzustellen.

SI: Was wünschen Sie sich für Ihre weitere Berufslaufbahn?

S: Die Teilnahme an eventuellen Schulungsmaßnahmen, um mehr über die Aufgaben und die interne Organisation des Konzerns zu erfahren, damit ich meine Arbeit an der Telefonanlage perfektionieren kann.

JF: Ich liebe den Kontakt zu Menschen, das Organisieren von Veranstaltungen, Empfang, die Tätigkeit als Saalbeauftragter etc.

SI: Ihnen beiden herzlichen Dank.

Successful redeployment - Interview with two colleagues who made the change

Each day, I learn at little more

Stolinfo (SI): Hello Sébastien, Jean-François. You both worked for the dining-room team (casino) at the head office in Luxembourg. How did you feel when it closed?

Sébastien (S): I was quite surprised. For our clients, the casino was considered the company's 'calling card'.

Jean-François (JF): I was very disappointed because I was in my element; people were happy to be there, everyone wore a smile; it was an upmarket place.

SI: What decisions did you take after the closure and why?

S: In order to recover from the situation, I looked for a job which closely matched my hospitality management skills (receptionist-switchboard operator) - which I eventually found.

JF: I became an usher. I worked in the meeting room and distributed letters, but only for a brief period.

SI: Did you take a pay cut on your wages?

S: No, not in real terms, but I had to give up certain benefits from my old job.

JF: No, but now I have to travel by car instead of by train because my working hours are different and I start too early or finish too late to take the train. Also, I no longer get a free lunch.

SI: In the RC, what did you do to improve your knowledge over the past few years?

S: The initial period in my new role was relatively difficult as I had to tackle my new responsibilities without any support and without any training (telephony part). At present, I am still learning a little bit more every day about the company's day-to-day business and its directors.

JF: I worked in several jobs: as an usher, head of the casino for Aramark, in real estate assets - where I learned a great deal, archiving, organising the centenary for the steel sheet piling unit. Currently, I am working as a guard in the various administration buildings.

SI: From your point of view, what does 'bouncing back' in your workplace mean?

S: Adapting to a new situation, new tasks and responsibilities, as well as a new schedule and new colleagues.

JF: It's being able to adapt to a new workplace as well as new colleagues.

SI: What are your future professional goals?

S: I would like to take a training course in order to better understand the role and internal organisation of the Group to perfect my telephony work.

JF: I like interpersonal-orientated work such as event management, hospitality and ushering work, etc.

SI: Thanks to both of you.

Interview avec Christian Cendecki

Avec l'équipe motivée et expérimentée qui m'entoure, je reste confiant!

Stolinfo (SI): Bonjour Christian, peux-tu nous dire dans quelles conditions tu as rejoint le groupe AM Luxembourg?

Christian Cendecki (CC): Après plus de 10 ans passés à la mine de fer Arbed de Tressange en qualité d'électromécanicien et suite à sa fermeture définitive j'ai pu bénéficier d'une mutation en 1995 vers un nouvel emploi sur le site de Differdange au service aciérie.

SI: Comment as-tu vécu la transition entre la mine et la sidérurgie?

CC: Le changement entre la mine et la sidérurgie est énorme. Au fond de la mine le travail se fait quasiment dans le noir avec comme seul éclairage la lampe frontale et celle des engins de chantier avec une humidité approchant les 90% et une température ambiante à 11°. Les risques d'accidents du travail sont très importants. J'ai malheureusement eu 4 copains mineurs morts dans le fond par des éboulements sur dix années de présence. Néanmoins, ma venue au four électrique m'a tout autant impressionné avec ce bruit assourdissant lors de la fusion du métal et ces grosses volutes de flammes et fumée rouge orangé qui montent à plusieurs mètres de haut. Parfois lors de l'enfournement des mitrailles, lorsque la matière première est chargée d'eau ou de glaçons, un phénomène d'explosion se produit qu'il faut impérativement savoir maitriser afin d'éviter tout accident ou incident sur le lieu du travail.

SI: Quelle fonction as-tu exercé en arrivant?

CC: J'ai commencé ma carrière comme homme au plancher devant le four électrique. Par la suite j'ai travaillé sur tous les postes de l'aciérie en gravissant les différents échelons.

SI: Quelle est ta fonction actuelle?

CC: Durant cinq ans j'ai fait office de remplaçant du contremaître lors de ces absences (JR, CP ou autre). En mars 2012, après validation de ma formation d'agent de maitrise au Centre de formation professionnelle de Differdange, j'ai été nommé contremaitre sur une équipe postée 4 tournées.

SI: En quoi consistent tes missions?

CC: Ma première mission dans l'usine c'est avant tout d'assurer la santé et la sécurité de ma personne ainsi que celle de tous les collègues qui m'entourent de près ou de loin. Vient ensuite la protection et la bonne tenue des installations en y intégrant la méthode des 5S sans oublier, cela va de pair et vous l'aurez bien compris, aussi une bonne productivité de nos installations; en effet au vue de la conjoncture actuelle dans un contexte économique très difficile dû à plusieurs facteurs (marché en berne, concurrence, chute des prix de vente et autres), nous devons impérativement, afin de d'être compétitif dans notre segment, avoir des produits à très haute valeur ajoutée tout en maîtrisant nos coûts. C'est pour le moment un des leviers que je dois savoir maîtriser. Mais avec l'équipe motivée et expérimentée qui m'entoure, je reste confiant.

SI: Tu parles de santé/sécurité, mais nous croyons savoir que tu es investi dans une autre mission à l'extérieur

CC: Décidément on ne peut rien vous cacher (Rires). Effectivement, en 1979, j'ai fait mon service militaire national dans la brigade des sapeurs-pompiers de Paris. A la fin de ma période obligatoire j'ai rejoint un centre de secours en tant que bénévole. Là aussi à force de travail, j'ai gravi les différents échelons. Après 34 ans de service bénévole, je suis à ce jour le chef de centre de la caserne de mon village à Rédange avec un grade de lieutenant ainsi qu'officier de garde au centre principal d'Audun-le-Tiche (1500 interventions à l'année)

SI: Très belle démonstration de courage et de travail. Des journées bien remplies pour cet ancien mineur devenu sidérurgiste. Merci Christian pour ce témoignage; nous te souhaitons «Bonne fusion» en toute sécurité.

Christian Cendecki, 51 ans,

contremaître posté à l'aciérie électrique de Differdange

Interview mit Christian Cendecki

Zusammen mit dem motivierten und erfahrenen Team bleibe ich zuversichtlich!

Stolinfo (SI): Guten Tag Christian, kannst Du uns erzählen, unter welchen Bedingungen Du zur Gruppe AM Luxembourg gekommen bist?

Christian Cendecki (CC): Nach mehr als zehn Jahren, die ich als Elektromechaniker in der Eisenerzmine von Tressange gearbeitet hatte, erhielt ich im Anschluss an deren endgültige Schließung 1995 im Rahmen einer Versetzung eine neue Beschäftigung am Standort Differange im Stahlwerk.

SI: Wie hast Du diesen Übergang von der Mine in die Stahlindustrie erlebt?

CC: Der Wechsel von der Mine in die Stahlindustrie ist enorm. In der Grube der Mine arbeitete man praktisch im Dunklen. Als einzige Beleuchtung hatte man eine Stirnlampe und die Leuchten der Baumaschinen, und das bei einer Feuchtigkeit von knapp 90 % und einer Umgebungstemperatur von 11 °C. Das Risiko eines Arbeitsunfalls ist sehr hoch. In den zehn Jahren, die ich dort tätig war, sind vier Bergkumpel von mir in der Grube bei Einstürzen ums Leben gekommen. Trotzdem haben mich anfangs der elektrische Ofen mit seinem ohrenbetäubenden Lärm beim Schmelzen von Metall und die mehrere Meter hoch steigenden, riesigen Spiralflammen und der rotorange Rauch tief beeindruckt. Manchmal, beim Beschicken des Ofens mit Schrott, wenn der Werkstoff Wasser oder Eis enthält, kommt es zu einem Explosionsvorgang, der unter allen Umständen sofort unter Kontrolle gebracht werden muss, damit keine Unfälle oder Zwischenfälle am Arbeitsplatz geschehen.

SI: Welche Aufgabe hattest Du zu Anfang?

CC: Ich habe meine Laufbahn als Bodenarbeiter vor dem Elektroofen begonnen. Anschließend war ich an allen Posten des Stahlwerks tätig und habe mich so nach oben gearbeitet.

SI: Welche Aufgabe hast Du momentan?

CC: Fünf Jahre lang habe ich den Werkmeister bei Abwesenheit vertreten (JR, CP oder sonstige). Im März 2012, nach der Anerkennung meiner Ausbildung als Industriemeister im Ausbildungszentrum von Differdange, wurde ich zum Vorarbeiter über ein Schichtteam mit vier Touren eingesetzt.

SI: Worin bestehen Deine Aufgaben?

CC: Meine wichtigste Aufgabe im Werk ist vor allem, die Gesundheit und die Sicherheit meiner Person und aller Kollegen sicherzustellen, die direkt mit mir arbeiten und auch aller anderen. An zweiter Stelle stehen der Schutz und das zuverlässige Funktionieren der Anlagen durch Anwendung der 5S-Methode, wobei nicht vergessen werden darf, dass das verständlicherweise Hand in Hand mit einer guten Produktivität unserer Anlagen geht. Mit Blick auf die aktuelle Entwicklung der Konjunktur und vor dem Hintergrund des aus mehreren Gründen sehr schwierigen Wirtschaftsumfelds (schwacher Markt, Konkurrenz, Einbruch der Verkaufspreise und weitere Faktoren) ist es unabdingbar, dass wir, um in unserem Segment wettbewerbsfähig zu sein, Produkte mit sehr hohem Mehrwert und dabei unsere Kosten fest im Griff haben. Das ist im Moment einer der Faktoren, die ich unter Kontrolle haben muss. Aber zusammen mit dem motivierten und erfahrenen Team, das mich umgibt, bin ich da ganz zuversichtlich!

SI: Du sprichst von Gesundheit und Sicherheit, aber ich meine zu wissen, dass Du noch eine weitere Aufgabe draußen hast

CC: Wirklich, Ihnen entgeht aber auch nichts (Lachen). 1979 habe ich meinen Wehrdienst in der Brigade für Feuerschutz und Zivildienst in Paris geleistet. Im Anschluss an meine Pflichtzeit war ich ehrenamtlich in einer Notrufzentrale tätig. Auch dort habe ich mich hochgearbeitet. Nach 34 Jahren ehrenamtlicher Tätigkeit bin ich nun Leiter der Zentrale der Feuerwache in meinem Dorf in Rédange und besitze den Grad eines Leutnants sowie eines Dienstoffiziers im Leitzentrum von Audun le Tiche. (1.500 Einsätze pro Jahr)

SI: Ein sehr schönes Beispiel für Mut und Arbeit. Sehr ausgefüllte Tage für diesen ehemaligen Bergarbeiter, der Stahlarbeiter geworden ist. Vielen Dank Christian für diese Schilderung. Wir wünschen Dir „gutes und gefahrfreies Schmelzen“.

Christian Cendecki, 51 Jahre

Schichtwerkmeister im Stahlwerk von Differdange

Interview with Christian Cendecki

With the support of an experienced and motivated team, I remain confident!

Stolinfo (SI): Hello Christian, please can you tell us what brought you to the AM Group Luxembourg?

Christian Cendecki (CC): I worked for 10 years as an electro-mechanical engineer at the Arbed iron mine at Tressange; after its closure, I was transferred to a new job in 1995 at the steelworks on the Differdange site.

SI: How did you handle the transition from the mine to the steelworks?

CC: The change from the mine to the steelworks was huge. At the bottom of a mine, work is carried out in almost complete darkness and the only light comes from the lamp on the helmet and the machinery; humidity levels are close to 90% and the temperature is 11°. There is a high risk of work-related accidents. In ten years of service, four of my fellow miners died in the pit as a result of landslides. However, my arrival at the electric furnace was also particularly striking; I recall the deafening noise during smelting and the massive columns of flames and orange-red smoke rising several metres high. Sometimes, when scrap is loaded into the furnace, there is a risk of explosion, if the raw material has been exposed to water or ice; you must be able to control this situation immediately in order to avoid any accident or incident in the workplace.

SI: What was your role when you arrived?

CC: I started my career as a shop floor worker at the arc furnace. Subsequently, I worked at all levels in the steelworks, rising through the ranks.

SI: What is your current position?

CC: For five years, I replaced the foreman when he was absent (JR CP or other). In March 2012, after completing my supervisor training course at the vocational training centre in Differdange, I was appointed foreman for a team working in four shifts.

SI: What tasks do you carry out?

CC: My main assignment is, above all, to maintain health and safety for all workers in the plant. I also verify that the equipment is used correctly and in good working order by integrating the 5S method (which, you can appreciate, goes hand-in-hand) while, at the same time, I ensure our equipment is working efficiently; indeed, in view of the very challenging current economic climate brought about by various factors (market downturn, competition, fall in sale prices and other factors), it is vital - in order to remain competitive - that our products offer high added value and at the same time we must manage our costs. At present, it is one of the factors which I need to know how to manage. As I'm assisted by an experienced and motivated team, I remain confident!

SI: You spoke of health and safety but I believe that you are involved in another project outside of work.

CC: Clearly, one can't hide anything from you (laughs). In 1979, I undertook my national military service in the fire brigade in Paris. At the end of my service, I joined a rescue centre as a volunteer. Through hard work, I also rose through the ranks. After 34 years as a volunteer, I am currently the Station Officer at the fire brigade in my village in Rédange, ranked lieutenant, as well as a Chief Officer at the main centre at Audun le Tiche (we handle 1,500 call-outs per year).

SI: A very impressive demonstration of bravery and hard work. Hardly a moment's respite for this former miner who became a steelworker. Thank you Christian for this interview; «have a blast», in complete safety!

Christian Cendecki, 51,

foreman at the arc furnace in Differdange

Michèle Lasar
déléguée à l'égalité

Notre nouvelle déléguée à l'égalité

A la délégation de l'administration, Michèle Lasar, remplace Joëlle Chelemen au poste de déléguée à l'égalité. Joëlle, que nous remercions pour le travail accompli pendant toutes ces années reste déléguée du personnel et quitte ce poste pour convenances personnelles.

Peux-tu te présenter en quelques mots?

Je travaille chez AM depuis fin 2001 comme assistante de direction. Actuellement, je travaille dans le service CTO (Chief Technology Office) pour les départements Technical Expertise & Operational Excellence.

Peux-tu expliquer ce que fait le service CTO?

Ce service assure l'assistance, l'encadrement et l'expertise technique aux sites en vue d'accélérer leur progrès et de bénéficier du savoir-faire au sein du groupe.

Il met en place des formations, du coaching, des normes industrielles, des bases de données et des méthodologies. Les gains de gestion sont l'objectif principal pour 2013.

Comment vois-tu la fonction de délégué à l'égalité?

Cette fonction est indispensable et d'actualité. Dans notre quotidien, la femme doit bien souvent en faire plus pour être au même niveau que les hommes et sans cesse combattre les clichés.

Au jour le jour, j'espère être à l'écoute de mes collègues en souffrance.

Peux-tu nous expliquer en quelques mots le rôle de la déléguée à l'égalité?

Ma mission de déléguée à l'égalité est:

- d'émettre des avis sur des actions de sensibilisation du personnel
- d'établir un plan de promotion de l'égalité des chances
- de veiller à l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes
- d'organiser des consultations
- d'émettre un préavis à toute création de poste à temps partiel
- d'intervenir en cas de harcèlement sur le lieu du travail.

Tout cela de concert avec mes collègues de la délégation du personnel

Où et quand peut-on te joindre?

Je suis joignable par téléphone au **4792 2555**.

Tous les mardis après-midi, j'assure également une permanence à la délégation du personnel au bâtiment 'Pétrusse'. Je peux également me déplacer à l'AOB sur demande.

Unsere neue Gleichstellungsdelegierte

In der Delegation der Administration übernimmt Michèle Lasar die Stelle der Gleichstellungsdelegierten von Joëlle Chelemen. Joëlle, der wir für ihre in diesen Jahren geleistete Arbeit herzlich danken, bleibt Personalvertreterin und gibt die Stelle aus persönlichen Gründen auf.

Kannst Du Dich in ein paar Worten vorstellen?

Ich arbeite seit Ende 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung bei AM. Derzeit arbeite ich im CTO-Dienst (Chief Technology Office) für die Abteilungen Technical Expertise & Operational Excellence.

Kannst du erklären, was der CTO-Dienst macht?

Dieser Dienst ist für die Unterstützung, Betreuung und technische Expertise an Standorten zuständig, die rascher Fortschritte erzielen und vom Know-how des Konzerns profitieren sollen.

Er stellt Fortbildungen, Schulungen bereit, führt Industrienormen, Datenbanken und Methodiken ein. Wichtigstes Ziel für 2013 sind betriebswirtschaftliche Zuwächse.

Wie siehst Du die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten?

Diese Aufgabe ist unerlässlich und sehr aktuell. Im Alltag müssen Frauen häufig mehr leisten, um dasselbe Niveau zu erreichen wie Männer, und ständig gegen Klischeevorstellungen ankämpfen.

Ich hoffe jeden Tag, dass mir meine belasteten Kolleginnen Gehör schenken.

Kannst Du uns in ein paar Worten die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten erklären?

Meine Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte ist:

- Stellungnahmen zu Maßnahmen zur Sensibilisierung des Personals abzugeben,
- einen Plan zur Förderung der Chancengleichheit zu erstellen,
- auf die Umsetzung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu achten,
- Beratungsgespräche zu führen,
- vorläufige Stellungnahmen zur Schaffung von Teilzeitstellen abzugeben,
- in Fällen von Belästigung am Arbeitsplatz einzugreifen, und zwar

in Abstimmung mit meinen Kollegen der Personalvertretung.

Wo und wann kann man Dich erreichen?

Telefonisch bin ich erreichbar unter **4792 2555**.

Darüber hinaus leiste ich jeden Dienstagnachmittag Bereitschaftsdienst in der Personalvertretung im Gebäude „Pétrusse“. Auf Anfrage komme ich auch in die AOB.

Our new equal opportunities delegate

At administration delegation level, Michèle Lasar has replaced Joëlle Chelemen as the equal opportunities delegate. We would like to thank Joëlle for her hard work over the past years. She will remain a staff delegate and has given up her previous role for personal reasons.

Could you introduce yourself in a few words?

I have been working as a management assistant at AM since the end of 2001. At the moment, I work in the Chief Technology Office (CTO) for the Technical Expertise & Operational Excellence departments.

What do you do in the CTO?

This department provides support, training and technical expertise to sites in order to speed up their progress and benefit from the group's know-how.

It offers training courses and coaching, and applies industrial standards, databases and methodologies. Efficiency gains are the main objective for 2013.

How do you envisage the role of the equal opportunities officer?

The position is vital in the current climate. At present, a woman often has to do more to reach the same level as a man and must constantly tackle gender stereotyping.

I hope to help my colleagues in distress on a daily basis.

Can you explain the role of an equal opportunity delegate in a few words?

It consists of:

- issuing advice to raise awareness among staff
- setting up a plan to promote equal opportunities
- ensuring that men and women are treated equally
- organising consultations
- issuing a notification when a part-time position is created
- intervening in the event of harassment in the workplace
- cooperating with my staff delegation colleagues.

How can we contact you?

You can call me on **4792 2555**.

You can come to see me every Tuesday afternoon during my staff delegation office hours in the Pétrusse building. On request, I can go to the AOB.

Michèle Lasar

equal opportunities delegate

Beaucoup de hauts responsables d'entreprise seraient en fait des psychopathes ?

Les psychopathes sont des personnes manquant de conscience, ne ressentant que peu d'émotions et incapables de ressentir sentiments, sympathie ou empathie envers les autres.

Ces personnes froides et calculatrices représentent donc une menace pour les entreprises et la société.

Lorsque les entreprises étaient davantage hiérarchisées et réglementées, les psychopathes avaient plus de mal à gravir les échelons. Mais, dans l'environnement économique actuel, toujours plus compétitif, plus rapide et déréglementé, leur ascension est devenue beaucoup plus facile, malgré des capacités managériales plutôt faibles.

Manipulateurs, les psychopathes dirigeants d'entreprises et cadres supérieurs ne sont pas vraiment performants ou efficaces, mais sont capables d'atteindre le sommet en masquant leurs échecs et leurs faiblesses. Ils usent de leur charme vis-à-vis de leurs supérieurs et de leurs subordonnés.

L'organisation des entreprises, avec un personnel qui bouge tout le temps et passe de sociétés en sociétés, permet aux psychopathes de passer inaperçus et de monter rapidement les échelons, ils peuvent même apparaître comme de bons leaders là où, à une autre époque, ils auraient été vite repérés pour leur égocentrisme et leur manque d'éthique.

Ces psychopathes sont dirigés par leur volonté de s'enrichir et de progresser, au détriment de toute responsabilité sociale.

Peu importent pour eux les dégâts causés. Ceux-ci dans le monde des affaires, ne sont pas nécessairement mal vus, spécialement quand il y a des décisions difficiles à prendre, comme fermer une usine ou une manufacture.

Plus le psychopathe est atteint, meilleure est son apparence, son charisme et ses talents d'orateur.

Ils recherchent la gratification immédiate et voient leurs collègues de manière strictement utilitaire. Résultat, ils minent le moral de l'équipe et freinent la productivité.

Le psychopathe au travail est quelqu'un qui détruit psychologiquement les personnes avec lesquelles il travaille afin de satisfaire son besoin de pouvoir, de contrôle et de domination sur d'autres personnes.

Les victimes d'un psychopathe d'entreprise peuvent se sentir harcelées, souffrir d'insomnie, d'anxiété aigüe, d'isolement social, de déficience immunitaire, de perte ou gain de poids, de conflit familial et de perte d'estime de soi pouvant amener à un suicide.

Regardez-vous et autour de vous, «**le**, **la**» reconnaissez-vous?

Sind viele Führungskräfte in Unternehmen in Wirklichkeit Psychopathen?

Psychopathen sind Personen, denen es an Bewusstsein fehlt, die nur wenig Emotionen haben und unfähig sind, Gefühle, Sympathie oder Mitgefühl gegenüber anderen zu empfinden.

Solche kalten und berechnenden Personen stellen eine Bedrohung für Unternehmen und die Gesellschaft dar.

Gäbe es in Unternehmen noch strengere Hierarchien und Regeln, hätten es Psychopathen schwieriger, die Karriereleiter zu erklimmen. Aber das derzeitige wirtschaftliche Umfeld, das sich durch immer stärkeren, schnelleren und deregulierten Wettbewerb auszeichnet, erleichtert ihren Aufstieg, auch wenn es ihnen an Managementfähigkeiten mangelt.

Manipulatoren, Psychopathen, die Unternehmen leiten und Führungskräfte sind, sind nicht wirklich leistungsfähig oder effizient, sondern gelangen nur an die Spitze, weil sie ihr Misserfolge und Schwächen kaschieren. Sie setzen ihren Charme gegenüber ihren Vorgesetzten und Untergebenen ein.

Der betriebliche Aufbau von Unternehmen mit einem Personal, das ständiger Fluktuation ausgesetzt ist und von einem Unternehmen zum nächsten zieht, ermöglicht Psychopathen, unbemerkt zu bleiben und rasch die Karriereleiter hoch zu klettern. Sie können sogar dort als gute Führungspersönlichkeiten in Erscheinung treten, wo sie früher durch ihre Egozentrik und durch fehlende ethische Werte aufgefallen wären.

Solche Psychopathen werden vom Willen gesteuert, sich zu bereichern und auf Kosten der sozialen Verantwortung nach oben zu kommen.

Die Schäden, die sie anrichten, kümmern sie nicht. In der Geschäftswelt gilt solches Verhalten nicht unbedingt als schlecht, insbesondere, wenn schwierige Entscheidungen anstehen, wie z.B. die Schließung eines Werks oder einer Manufaktur.

Je ausgeprägter das Krankheitsbild des Psychopathen, desto besser sein äußeres Erscheinungsbild, sein Charisma und seine Redegewandtheit.

Sie heischen nach sofortiger Anerkennung und betrachten ihre Kollegen einzig unter dem Aspekt deren Nützlichkeit. Mit dem Erbebnis, dass sie die Stimmung im Team belasten und die Produktivität bremsen.

Der Psychopath in der Arbeit ist jemand, der Menschen mit denen er zusammenarbeitet psychologisch zerstört, um seine Machtgelüste, seinen Kontrolldrang und seine zwanghafte Dominanz über andere zu befriedigen.

Opfer eines Unternehmenspsychopathen fühlen sich mitunter belästigt, leiden an Schlaflosigkeit, Angstzuständen, sozialer Isolation, Gewichtszunahme oder -verlust, familiären Konflikten und Verlust von Selbstachtung, was bis zum Selbstmord führen kann.

Blicken Sie sich um! „Erkennen Sie **ihn**, **sie**“?

Are large numbers of senior business leaders in fact psychopaths?

Psychopaths are individuals without a conscience, only able to display a few emotions and incapable of expressing feelings, sympathy or empathy towards others.

They are cold and calculating and therefore represent a menace to society and businesses.

When companies were better structured and regulated, psychopaths found it harder to climb the ladder. However, in the current economic climate, which is ever more competitive, faster-paced and unregulated, their ascent has become much easier, despite their relatively weak managerial abilities.

Manipulators - psychopathic business managers and directors are not very productive or efficient, yet they are able to reach the top of the ladder by concealing their failures and weaknesses. They use their charm on their superiors and subordinates.

The way businesses are organised with personnel constantly changing and moving from one company to another, allows psychopaths to pass unnoticed and quickly rise to the top. They may even appear to be good leaders when, in previous times, they would have been quickly found out for their selfishness and poor sense of ethics.

These psychopaths are driven by their desire to acquire wealth, at the expense of all social responsibilities.

Whatever damage is done is of little importance to them, because in the business world it is not necessarily considered a bad thing, especially when difficult decisions have to made, such as closing a plant or factory.

The more the psychopath is affected, the more impressive his appearance, charisma and oratorical skills.

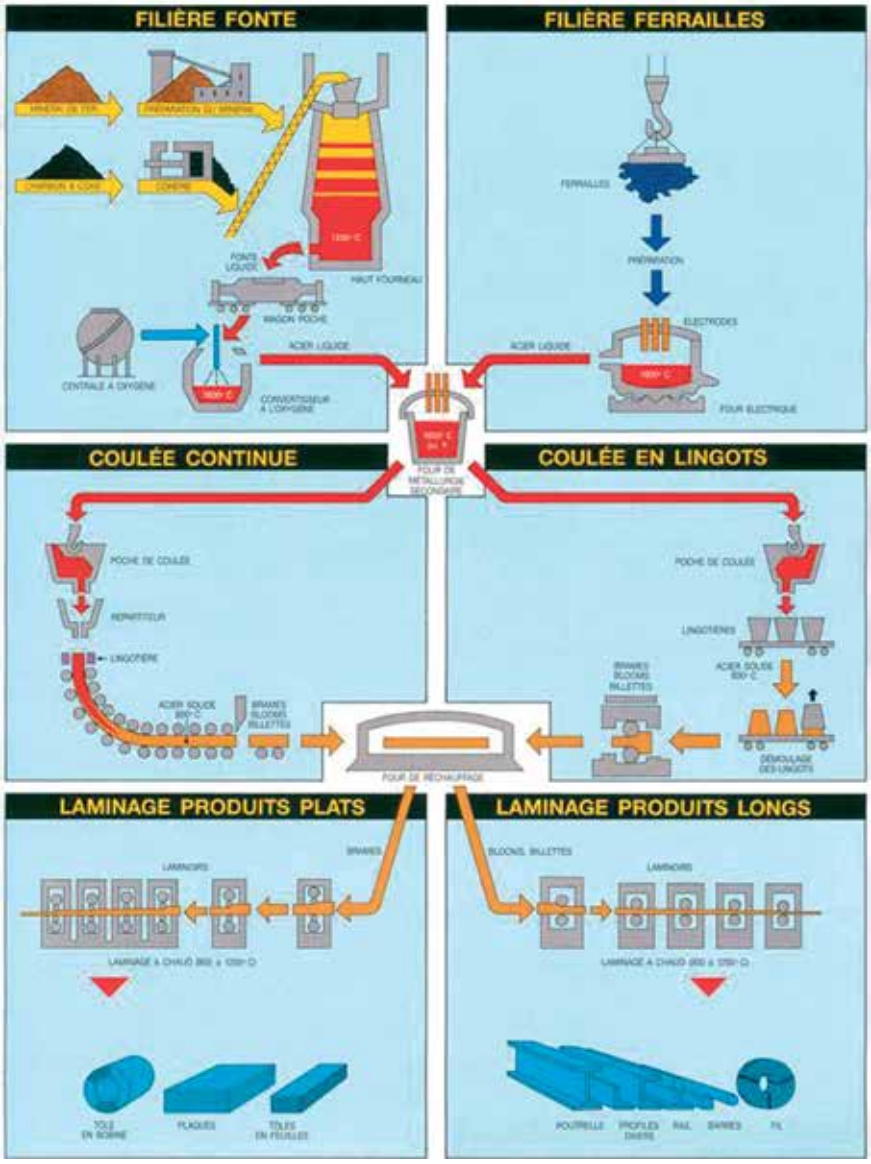
They seek instant gratification and look upon their colleagues as mere pawns. As a result, they undermine morale and impede productivity.

A psychopath in the workplace is someone who psychologically crushes his colleagues in order to satisfy his thirst for power, control and domination over other people.

Victims of a company psychopath may feel harassed, suffer from insomnia or acute anxiety, social isolation, immune deficiency, weight loss/gain, family disputes and a loss of self-esteem which could lead to suicide.

Take a look around, can you identify «**him** or **her**»?

Qu'est-ce que l'acier?



Le fer

Le fer est l'un des métaux les plus abondants de la croûte terrestre. On le trouve un peu partout, combiné à de nombreux autres éléments, sous forme de minerai. En Europe, la fabrication du fer remonte à 1 700 avant J.C. On chauffait ensemble des couches alternées de minerai et de bois (ou de charbon de bois) jusqu'à obtenir une masse de métal pâteuse qu'il fallait ensuite marteler à chaud pour la débarrasser de ses impuretés – et obtenir ainsi du fer brut, prêt à être forgé.

... puis vint la fonte

Au XVème siècle, la génération des premiers «hauts fourneaux» de 4 à 6 mètres de haut propagea une découverte fortuite mais majeure: un métal ferreux à l'état liquide, la fonte, qui se prêtait à la fabrication de toutes sortes d'objets (marmites, boulets de canons, chenets, tuyaux). La fonte permettait également de produire du fer en abondance, grâce à l'affinage: le lingot de fonte était chauffé et soumis à de l'air soufflé, ce qui provoquait la combustion du carbone

... et enfin l'acier

Il fallut attendre les grandes inventions du XIXème siècle (les fours Bessemer, Thomas et Martin) pour que l'acier, jusqu'alors fabriqué en faible quantité à partir du fer, connaisse un développement spectaculaire et s'impose rapidement comme le métal-roi de la révolution industrielle. Et à la veille de la première guerre, en quelques décennies, l'acier permit d'équiper puissamment l'industrie et supplanta le fer dans la plupart de ses applications.

L'acier, c'est du fer additionné de carbone, depuis un taux proche de 0%, correspondant à des traces infimes, jusqu'à 2%. Le dosage en carbone influe sur les caractéristiques du métal. On distingue deux grandes familles d'acier: les aciers alliés et les aciers non-alliés. Il y a alliage lorsque les éléments chimiques autres que le carbone sont additionnés au fer selon un dosage minimal variable pour chacun d'eux. Par exemple : 0,50% pour le silicium, 0,08 % pour le molybdène, 10% pour le chrome. Ainsi un alliage à 17% de chrome + 8% de nickel est un acier inoxydable. C'est pourquoi il n'y a pas un acier mais des aciers. On dénombre aujourd'hui près de 3 000 nuances (compositions chimiques) répertoriées, sans compter toutes celles créées sur mesure, le tout contribuant à faire de l'acier le matériel le mieux placé pour relever les défis du futur.

Was ist Stahl?

Eisen

Eisen ist eines der in der Erdkruste am häufigsten vorkommenden Metalle. Es ist überall vorhanden und kommt meist mit vielen anderen Elementen in Form von Mineralien vor. Die Herstellung von Eisen in Europa geht bis auf die Zeit um 1700 v. Chr. zurück. Mehrere sich abwechselnde Schichten aus Erz und Holz (oder Kohle und Holz) wurden erhitzt, bis eine zähflüssige Metallmasse entstand, die man anschließend heiß hämmerte, um auf diese Weise Unreinheiten zu entfernen und so das Roheisen zu erhalten, das geschmiedet werden konnte.

... es folgte das Gusseisen

Im 15. Jahrhundert machte man mit den ersten vier bis sechs Meter hohen „Hochöfen“ durch Zufall eine wichtige Entdeckung: Eisenhaltiges Metall in flüssigem Zustand, die Schmelze, die sich für die Herstellung zahlreicher Gegenstände eignete, z. B. Töpfe, Kanonenkugeln, Kaminböcke, Rohre. Mithilfe der Schmelze konnte man Eisen in großen Mengen herstellen, und zwar mithilfe des Affinierens oder Frischens: Der Schmelzblock wurde erhitzt und Gebläseluft ausgesetzt, was zu einer Verbrennung des Kohlenstoffs führte.

... und schließlich der Stahl

Erst im 19. Jahrhundert führten große Erfindungen (Bessemer-, Thomas- und Martin-Ofen) dazu, dass Stahl, der bis dahin nur in kleinen Mengen auf der Basis von Eisen hergestellt werden konnte, eine spektakuläre Entwicklung erfuhr und sich rasch als das Königsmetall der Industriellen Revolution seinen Weg bahnte. Vor dem Ersten Weltkrieg gelang es in wenigen Jahrzehnten, die Industrie nachhaltig mit Stahl auszurüsten. Stahl verdrängte Eisen bei den meisten Verwendungen.

Stahl ist Eisen, das mit Kohlenstoff mit einem Anteil von nahezu 0 % (geringfügige Spuren) bis hin zu 2 % angereichert wird. Die Dosierung des Kohlenstoffs beeinflusst die Eigenschaften des Metalls. Man unterscheidet grundsätzlich zwei Gruppen von Stahl: Legierungsstahl und unlegierter Stahl. Man spricht von Legierung, wenn Eisen entsprechend einer jeweils variablen minimalen Dosierung mit anderen als chemischen Elementen angereichert wird. Zum Beispiel: 0,50 % Silizium, 0,08 % Molybdän, 10,5 % Chrom. Eine Legierung mit 17 % Chrom und 8 % Nickel ergibt einen rostfreien Stahl. Darum gibt es auch nicht einen Stahl, sondern Stähle. Man unterscheidet heute knapp 3.000 Stahlarten (chemische Zusammensetzung). Dabei sind maßgefertigte Stähle noch nicht berücksichtigt. Sie alle tragen dazu bei, dass Stahl das für die Herausforderungen der Zukunft vorrangig geeignete Material ist.

What is steel?

Iron

Iron is one of the most abundant metals in the earth‘s crust. It can be found everywhere, combined with various other elements, in the form of a mineral. In Europe, iron manufacturing dates back to 1700 B.C. Alternate layers of mineral and wood (or coal) were heated together in order to obtain a mass of pasty metal which had to be hammered hot to remove the impurities - and to obtain wrought iron, ready to be forged.

... then came the furnace

In the 15th century, the first generation of blast furnaces, 4 to 6 metres high, led to this accidental but nonetheless major discovery to spread: a ferrous metal in liquid form, cast iron, which was used for make all sorts of objects (pots, cannonballs, andirons and pipes). Cast iron also led to the mass production of iron, owing to refining: the iron ingot was heated and exposed to a blast of air, which caused carbon combustion.

... and finally steel

It was only after the major inventions in the 19th century (the Bessemer, Thomas and Martin furnaces) in that led to a spectacular development in steel which, up until then, had been manufactured in low quantities. It quickly became the metal king of the industrial revolution. On the eve of the First World War, in just a few decades, steel had become widely used in industry and replaced iron in most of its applications.

Steel is an alloy of iron and carbon; its carbon content varies from close to 0% (trace elements), up to 2%. The carbon dose has an effect on the characteristics of the metal. There are two main families of steel: alloy and non-alloy steel. It is alloyed when various chemical elements other than carbon are added to the iron according to a minimum variable dosage for each one. For example: 0.5% for silicum, 0.08% for molybdenum, 10.5% for chrome. Also an alloy of 17% chrome and 8% nickel is stainless steel. That is why there is more than one type of steel. At present, there are around 3,000 types (chemical compositions) listed, without counting all those which are tailor made. Its use in a wide range of applications ensures that steel will be the material of the future.

Das Kindergeld muss an die Preisentwicklung angepasst werden und darf nicht weiter gekürzt werden

Der OGBL hat mit seiner Kampagne zum Schulanfang 2012 darauf hingewiesen, dass das Kindergeld seit 2006 13% an Wert verloren hat. Das gilt auch für den Kinderbonus, der 2006 als Ausgleich für die Desindexierung des Kindergeldes eingeführt wurde. Auch die Dienstleistungsschecks für Kinder ändern nichts daran, denn Kinder werden Jugendliche und ab 12 Jahre gibt es keine Dienstleistungsschecks mehr. Zudem wurden diese nun auch noch für viele Familien deutlich teurer gemacht.

Gleichzeitig wurden die verbilligten Tarife im öffentlichen Transport entweder abgeschafft („familles nombreuses") oder um 50% erhöht (Jumbokarte).

Nun soll auch noch die Schulanfangszulage gekürzt werden.

Der OGBL lehnt eine derartige Familienpolitik ab und ruft auf die nachfolgende Petition zu unterzeichnen und bis zum 30. April 2013 an den OGBL B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette zurückzusenden.

Petition

Der / die Unterzeichnete

Name _____

Adresse _____

_____

- fordert die Regierung auf, die Familienzulagen für Kinder an die Entwicklung der Preise und Kosten für die Erziehung von Kindern und Jugendlichen anzupassen
- lehnt die vorgesehene Kürzung der Schulanfangszulage ab

Unterschrift _____

Sie können die Petition auch online unterschreiben: www.ogbl.lu

L'allocation familiale doit être adaptée à l'évolution des prix et ne doit plus être diminuée

L'OGBL a dans sa campagne lors de la rentrée scolaire 2012 rappelé que depuis 2006 l'allocation familiale a perdu 13% de sa valeur. C'est aussi le cas pour le boni enfant qui a été introduit en 2006 en compensation de la désindexation de l'allocation familiale. Les chèques-services ne changent rien quant au fond étant donné que les enfants deviennent des adolescents et n'ont plus droit à partir de 12 ans aux chèques-services. En plus, ceux-ci sont devenus considérablement plus chers pour bon nombre de familles.

Parallèlement les tarifs réduits pour les transports publics ont été soit supprimés (familles nombreuses) soit augmentés de 50% (carte Jumbo).

Et voilà que maintenant il est aussi prévu de diminuer l'allocation de rentrée scolaire!

L'OGBL s'oppose à une telle politique familiale et appelle à signer la pétition ci-après et de l'envoyer jusqu'au 30 avril 2013 à l'OGBL B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette.

Pétition

Le / la soussigné(e)

Nom _____

Adresse _____

_____

- appelle le gouvernement à adapter les allocations familiales à l'évolution des prix et à l'évolution des coûts relatifs à l'éducation des enfants et adolescents
- refuse la diminution de l'allocation de rentrée scolaire prévue

Signature _____

La pétition peut également être signée en ligne: www.ogbl.lu

Félicitations!

Le concours que nous avons organisé dans le dernier numéro de notre Stolinfo a connu un grand succès. Apres tirage au sort, le premier prix est revenu à un salarié du site de Differdange, à savoir notre collègue Michelangelo ALBANESE.

Entré à L'ARBED en 1986 au service Qualité Contrôle, Michelangelo de par sa qualification a travaillé dans plusieurs services du site de Differdange et notamment à la Tuberie. C'est avec une certaine émotion qu'il nous signale avoir reçu lors de la fermeture définitive de celle ci en 2002, un courrier personnel de remerciement de la part de la direction de l'époque pour son bon travail.

Actuellement, lié à ses connaissances et son sérieux, Michelangelo exerce la fonction de 1er scieur au laminoir du Train Grey.

Membre de notre syndicat depuis plus de 25 ans Michelangelo a depuis peu décidé de renforcer notre section OGB-L des immigrés Differdange/Rodange. Il est particulièrement apprécié par ses qualités d'écoute et de disponibilité.

Lors d'une petite cérémonie conviviale, Michelangelo a reçu son cadeau. Sur notre photo nous retrouvons Michelangelo Albanese (au milieu), entouré de Angelo Zanon, président du syndicat Sidérurgie et Mines, Samuel Ferrai, président de la délégation de Differdange, Said Bourresam, délégué à la sécurité de Differdange et Jean-Claude Bernardini, membre du Bureau Exécutif de l'OGBL.

Nous félicitons et remercions l'ensemble des participants à notre jeu concours.

Fest der Arbeit
Meeting des OGBL

Die traditionelle Sitzung des erweiterten Nationalvorstandes des OGBL, zu der alle Militantinnen und Militanten eingeladen sind, findet statt am

Montag, den 29. April 2013 um 18:00 Uhr

im Kulturzentrum Tramsschapp in Luxemburg

(49, rue Ermesinde)

Parkplätze auf dem Glacis-Feld und bei der Victor-Hugo-Halle - Empfang zum Abschluss

Der Nationalpräsident des OGBL wird während dieser Veranstaltung zu den wichtigen Themen der sozialen Aktualität Luxemburgs Stellung nehmen.

Fête du travail
Meeting de l'OGBL

La réunion traditionnelle du comité national élargi de l'OGBL, ouverte à toutes et tous nos militants, aura lieu

lundi, le 29 avril 2013 à 18h00

au Centre Culturel Tramsschapp

à Luxembourg-Limpertsberg (49, rue Ermesinde)

Parkings au Glacis et au Hall Victor Hugo - Le meeting sera suivi d'une réception

Lors de cette manifestation le président de l'OGBL prendra position sur les grands thèmes de l'actualité sociale au Luxembourg.

OGB·L

Fête du travail

des cultures et de la démocratie active

Centre Culturel de Rencontre
Abbaye de Neumünster
Luxembourg/Grund