

STOLINFO

09/2013

Austérité: ArcelorMittal au régime

Austerität: ArcelorMittal auf Diät

Austerity: Arcelor Mittal feeling the pinch

Portrait d'un syndicaliste

Portrait eines Gewerkschafters

Portrait of a trade union member



OGB-L

Syndicat Sidérurgie et Mines

SOMMAIRE – INHALT – CONTENTS

Editorial	3
Nous défendons nos conventions collectives de travail!	3
Wir verteidigen unsere Kollektivverträge!	3
We defend our collective labour agreements!	3
Pour le maintien de nos acquis sociaux!	6
Für den Erhalt unserer sozialen Errungenschaften!	7
Safeguard our social benefits!	8
L'austérité: ArcelorMittal au régime	9
Austerität: ArcelorMittal auf Diät	10
Austerity: ArcelorMittal feeling the pinch	12
Ah quelle est belle notre Europe!	13
Ach, wie schön ist unser Europa!	14
The EU tightens its belt!	14
Non à l'austérité! Oui à l'emploi des jeunes!	15
Nein zur Austerität! Ja zur Jugendbeschäftigung!	15
Say no to austerity! Say yes to jobs for young people!	15
Tant que vois la lumière	16
Solange ich Licht sehe	17
As long as I see light	18
Les femmes chez Arcelor	19
Die Frauen bei Arcelor	19
Women at Arcelor	20
L'importance de voter pour la Chambre des salariés	22
Warum est wichtig ist, an der Wahl der Arbeitnehmerkammer teilzunehmen	22
The importance of voting for the Chambre des salariés	22
Tout savoir sur le congé formation	24
Alles über den Bildungsurlaub	25
Information concerning training leave	26
Congé parental ... pères, mères: même combat	27
Elternurlaub ... Väter, Mütter: gleicher Kampf	28
Parental leave ... fathers, mothers: same battle	29
Accident du travail	30
Arbeitsunfall	31
Work-related accidents	30
La guerre des moutons est venue	32
Der Aufstand der Herde kommt	32
Lemmings at war	33
Comment déclarer un PACS?	34
Wie meldet man eine Lebenspartnerschaft an?	35
How to declare a civil partnership (PACS)?	34
Les débouchés de l'acier	36
Die Absatzmärkte des Stahlsektors	37
What is steel used for?	37
Dernières infos – In letzter Minute	38

Le Comité de rédaction StollInfo

Said Bouressam	Sébastien Carloni	E. De-Attilis Falone	Alain Guenther	Marylène Hozay	Manuel Mathieu
Délégué effectif bureau site Differdange	Secrétaire site Belval	Déléguée sécurité secteur Divers site Rodange	Président site Schifflange	Déléguée effective administration centrale (Aob)	Délégué libéré (Aob)
Tél: 58 20 27 (74 ou 75)	Tél: 55 50 20 14	Tél: 50 19 26 56	Tél: 55 51 35 45	Tél: 47 92 22 08	Tél: 53 13 26 43

**StollInfo des Syndikats Hüttenindustrie
und Bergbau des OGBL**

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

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

Verleger / Editeur / Publisher:

**OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg“**

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

Jean-Claude Bernardini

60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149

L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu

Email: ogbl@ogbl.lu

Redaktion / Rédaction / Editorial:

**Said Bouressam, Sébastien Carloni,
Edwige De-Attilis Falone, Alain Guenther,
Marylène Hozay, Manuel Mathieu**

Druck / Impression / Print:

Polyprint, Esch/Alzette



NOUS DÉFENDONS NOS CONVENTIONS COLLEC- TIVES DE TRAVAIL!

Chères collègues,
Chers collègues,

Comme vous le savez, les responsables RH ont résilié en date du 11 décembre 2012 les deux conventions collectives (ex-ouvriers/ex-employés) pour introduire une toute nouvelle convention adaptée à la situation économique actuelle afin d'augmenter la compétitivité de l'entreprise.

Pas plus tard que le 7 mai 2013 et pendant 10 réunions antérieures, les responsables RH nous ont présenté, dossier par dossier, leur volonté et leurs points de vue sur ce qu'ils veulent changer. Ce «package» de doléances met en question les acquis négociés jusqu'aujourd'hui. Toutefois, l'OGBL fera une analyse des doléances patronales et se positionnera dans les semaines à venir. Néanmoins, il faut savoir que les syndicats attendent une réponse concrète et non décevante de la part des responsables RH pour clôturer enfin les années 2012 et 2013, avant d'entamer des discussions pour une convention collective soi-disant moderne pour les années 2014 et au-delà.

WIR VERTEIDIGEN UNSERE KOLLEKTIVVERTRÄGE!

LLiebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

wie Sie wissen, haben die Personalleiter am 11. Dezember 2012 die beiden Kollektivverträge (ehemalige Arbeiter/ehemalige Angestellte) gekündigt, um einen völlig neuen Vertrag einzuführen. Dieser ist an die aktuelle Wirtschaftssituation angepasst und soll die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern.

Bis zum 7. Mai haben uns die Personalleiter in bisher 10 Sitzungen Punkt für Punkt unter Darlegung ihrer diesbezüglichen Absichten und Ansichten erläutert, was sie ändern möchten. Dieses „Paket“ an Beschwerden stellt die bis zum heutigen Tag ausgehandelten Errungenschaften in Frage. Der OGBL wird die von den Arbeitgebern geäußerten Beschwerden jedoch einer Analyse unterziehen und in den kommenden Wochen Stellung beziehen. Gleichwohl weisen wir darauf hin, dass die Gewerkschaften von den Personalleitern eine konkrete und keine enttäuschende Antwort erwarten, um die Jahre 2012 und 2013 abzuschließen, bevor

WE DEFEND OUR COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS!

Dear colleagues,

As you know, HR managers terminated the two collective agreements on 11 December 2012 (former factory workers/former employees), introducing a completely new agreement adapted to the current economic situation in order to boost the company's competitiveness.

As recently as 7 May 2013 and in 10 previous meetings, the HR managers informed us, file by file, of their intention and their opinions on what they wanted to change. This “package” of complaints raises doubts over the conditions negotiated to date. However, OGBL will analyse employers' grievances and give its opinion in the coming weeks. It should be noted that the trade unions are expecting a response which is both detailed and satisfactory from the HR managers with a view to closing the 2012 and 2013 financial years, before beginning discussions on a so-called modern collective agreement for 2014 and beyond.

Chère direction, Investir dans le bien-être au travail favorise la réussite de l'entreprise!

Permettez-moi de parler et de m'exprimer de façon directe sur les sujets de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail. Chaque salarié est conscient de l'importance et de la signification de la santé et de la sécurité au travail pour soi-même mais aussi pour les collègues qui l'entourent. La direction d'ArcelorMittal organise chaque année une journée appelée Health & Safety Day afin de sensibiliser le personnel à porter un grand intérêt à ce sujet. La presse ne doit surtout pas manquer ce jour-là pour publier et embellir cet événement de grande considération. Je voudrais quand même rappeler à la direction d'ArcelorMittal qu'il ne suffit pas de bien se vendre à la presse de manière à avoir une image de marque parfaite, mais qu'il faut s'engager à fond pour améliorer la sécurité au travail, ceci en organisant régulièrement avec les délégués à la sécurité des formations ciblées.

Quant à la santé au travail, ce n'est pas en distribuant une pomme, une banane ou un jus de fruit pressé le jour de la Santé et Sécurité au Travail qu'elle s'améliore. ArcelorMittal doit s'engager toute l'année afin que les salariés se sentent respectés et honorés de leur engagement quotidien car la santé ainsi que la sécurité ont une influence directe sur le bien-être au travail.

Participez aux élections de vos futurs représentants pour défendre vos droits!

L'année 2013 est une année importante pour les syndicats mais surtout pour vous. C'est le moment des élections sociales, le moment de vous exprimer et de vous engager à aller voter pour soutenir vos représentants syndicaux qui ne cessent de lutter pour la défense du salarié. Il faut savoir que vous n'avez pas seulement le droit de voter les représentants des déléguations, mais aussi les représentants à la Chambre des salariés. La Chambre des salariés (CSL) défend les intérêts de plus de 400 000 membres. Elle représente tous les salariés et apprentis (résidents et non-résidents) travaillant au Luxembourg. La

Verhandlungen über einen so genannten modernen Kollektivvertrag für die Jahre 2014 und darüber hinaus eröffnet werden.

Geschätzte Geschäftsführung, eine Investition in das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert den Erfolg des Unternehmens!

Gestatten Sie mir, das Wort zu ergreifen und ohne Umschweife die Themen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz anzusprechen. Jeder Arbeitnehmer ist sich der Wichtigkeit und der Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bewusst, sowohl was seine eigene Person betrifft als auch die Kollegen um ihn herum. Die Geschäftsführung von ArcelorMittal veranstaltet jedes Jahr einen so genannten Health & Safety Day, um die Mitarbeiter für dieses Thema zu sensibilisieren. Vor allem darf die Presse an diesem Tag nicht fehlen, um für die nötige Öffentlichkeit zu sorgen und dieses Ereignis durch die ihm gezollte Beachtung in einem noch besseren Licht erscheinen zu lassen. Ich möchte die Geschäftsführung von ArcelorMittal jedoch daran erinnern, dass es nicht genügt, sich vor der Presse gut zu verkaufen, um ein perfektes Markenimage zu haben. Es erfordert ein grundlegendes Engagement, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, und zwar indem man zusammen mit den Sicherheitsbeauftragten regelmäßig gezielte Schulungen organisiert.

Die Gesundheit am Arbeitsplatz wird nicht durch Verteilen von Äpfeln, Bananen oder frisch gepressten Fruchtsäften am Tag der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verbessert. ArcelorMittal muss sich das ganze Jahr über dafür einsetzen, dass sich die Arbeitnehmer für ihr tägliches Engagement respektiert und geehrt fühlen, denn sowohl die Gesundheit als auch die Sicherheit haben einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Beteiligen Sie sich an der Wahl Ihrer künftigen Vertreter, um Ihre Rechte zu verteidigen!

2013 ist ein wichtiges Jahr für die Gewerkschaften, aber vor allem für Sie. Es ist das Jahr der Sozialwahlen und Sie haben die

Dear managers, Investing in well-being at work contributes to company success!

Let me speak frankly about issues regarding health and safety and well-being at work. Every employee is aware of the importance and significance of health and safety at work for themselves but also for their colleagues whom they work with every day. The ArcelorMittal management organises a Health & Safety Day each year to encourage the staff to show a keen interest in this issue. It is imperative that the press attends this highly significant event so that it can be publicised and promoted. I would however like to remind the ArcelorMittal management that they should not merely sell themselves to the press with a view to gaining a perfect brand image, but that they should be more heavily involved in order to improve safety at work by organising, on a regular basis, targeted training with the security delegates.

Health at work cannot be improved simply by giving out apples, bananas or fresh fruit juice on the Health and Safety Day. ArcelorMittal must be committed to this all year round, making employees feel respected and giving them the sense that their daily needs are being met. This is because health, as well as safety, has a direct impact on well-being at work.

Choose the representatives you want to defend your rights at work!

2013 is an important year for trade unions, but above all for you. It is the year of the staff delegation elections, the time for you to speak out and vote in support of your trade union representatives who are continuing to fight for employee's rights. It should be noted that you not only have the right to vote for the delegation representatives, but also the representatives of the Chambre des salariés (Chamber of Employees). The Chambre des salariés defends the interests of more than 400,000 members. It represents all employees and apprentices (residents and non-residents) working in Luxembourg. The CSL is your voice in the law-making procedure and in many of the country's socio-economic institutions. Do not miss this opportunity to vote - you only

CSL est votre voix dans la procédure législative et dans de nombreuses institutions socio-économiques du pays. Ne négligez pas cette opportunité de voter, opportunité qui ne revient que tous les cinq ans.

D'ores et déjà, je vous souhaite un bon congé d'été et profitez-en pour aller retrouver le soleil, car les premiers six mois de cette année le soleil s'est fait très rare. N'est-il pas lui aussi touché par la crise actuelle?

Angelo ZANON

Président du Syndicat Sidérurgie et Mines

Gelegenheit, Ihrer Stimme Ausdruck zu verleihen, indem Sie zur Wahl gehen, um Ihre Gewerkschaftsvertreter zu unterstützen, die unablässig für die Interessen der Arbeitnehmer kämpfen werden. Seien Sie sich bewusst, dass Sie nicht nur das Recht haben, die Vertreter der Delegationen, sondern auch die Vertreter der Arbeitnehmerkammer zu wählen. Die Arbeitnehmerkammer (CSL) tritt für die Interessen von über 400.000 Mitgliedern ein. Sie vertritt alle Arbeitnehmer und Auszubildenden (Gebietsansässige und Nichtgebietsansässige), die in Luxemburg arbeiten. Die CSL ist Ihre Stimme im Gesetzgebungsverfahren und in zahlreichen sozioökonomischen Einrichtungen des Landes. Versäumen Sie nicht die Gelegenheit zu wählen, eine Gelegenheit, die sich nur alle fünf Jahre bietet.

Ich wünsche Ihnen schon jetzt einen schönen Sommerurlaub – nutzen Sie ihn, um etwas Sonne zu tanken, nachdem sich die Sonne in den ersten sechs Monaten dieses Jahres äußerst rar gemacht hat. Ist sie vielleicht auch von der derzeitigen Krise betroffen?

Angelo ZANON

Präsident des Syndikats
Hüttenindustrie und Bergbau

get the chance once every five years.

I wish you happy summer holidays in advance. Take the opportunity to get out into the sun, as it has only put in a meagre appearance over the past few months, as we all know. No surprise if it itself has felt some of the impact of the crisis.

Angelo Zanon

President of the Steel and Mining Union





Pour le maintien de nos acquis sociaux!

Rappelez-vous, en parlant de la convention collective, nous avons dans la dernière édition de notre Stolinfo (numéro 8/2013) essayé d'attirer votre attention sur le réel enjeu des négociations en cours.

En deux mots, la direction essaie à tout prix de casser le dialogue social et de mettre fin aux acquis sociaux. Pour ce faire elle utilise deux outils terriblement efficaces: la peur et le chantage. Malheureusement, la direction va souvent même beaucoup plus loin et essaie régulièrement d'instrumentaliser un groupement (qui se donne lui-même le titre de syndicat) pour diviser les salariés du groupe. Le pire c'est que cela marche également ...

Ceux-là même qui ont fini par enfin reconnaître qu'ils n'ont aucune responsabilité à prendre dans l'ensemble du dossier de la négociation collective, ceux là-même qui depuis des mois ne font que jouer le message du patron, ceux-là même qui sont toujours prêts à partir dans des actions spontanées qui ne dérangent personne et qui surtout ne servent à rien ont pour la xième fois cassé et empêché toute construction concrète d'un front commun syndical.

Alors que, d'un commun accord nous avons décidé de présenter nos alternatives au personnel (plutôt que les revendications de la direction), alors qu'il était convenu de réaliser ensemble le plan d'action élaboré par l'OGBL (réunions d'information du personnel, assemblées, manifestations, etc ...); le syndicat autoproclamé crie au scandale, présente les revendications patronales et démontre en même temps qu'il est d'un côté incapable d'élaborer des alternatives et de l'autre qu'il n'a en rien assimilé la stratégie de riposte syndicale.

Nous sommes tout à fait prêts à travailler ensemble en front commun sur ce dossier capital que représente la convention collective de travail. Pour la nième fois nous rappelons qu'il existe des règles et qu'il faut les respecter, ce qui n'est manifestement pas le cas pour le moment.

Je profite également de l'occasion pour rappeler haut et fort que l'unique manière de réellement travailler ensemble et de faire bloc pour contrer le patronat, la seule vraie et efficace réponse consiste à créer un syndicat unique, plutôt que de disperser nos forces. Nous sommes prêts à créer ce syndicat unique, nous sommes prêts à accueillir le LCGB, pour ensemble et d'une seule voix mener le combat pour nos acquis et la défense des intérêts des salariés.

En ce qui concerne l'OGBL, notre position est claire et nette et cela depuis le début des négociations. Nous refusons de tomber dans le piège du chantage et de la peur pratiqué par la direction. Ce mois de juin va être crucial pour la suite des négociations et des événements.

Début juin, nous avons présenté notre position à la direction (et nous avons informé le personnel par voie de tracts). Nous refusons d'accorder un chèque en blanc à cette même direction, nous sommes prêts à prendre **toutes** nos responsabilités dans la négociation. Nous arrivons à faire la différence entre des situations de crise ponctuelles et conjoncturelles et des stratégies de groupe basées sur l'opacité et la non-transparence. Le «tout pour l'actionnaire» sur le dos des salariés ne se fera pas avec nous!

En résumé et pour être tout à fait clair: fin juin, nous arrivons soit à un accord qui pourra être présenté et discuté avec le personnel, soit nous entamons la procédure de **conciliation** qui selon la législation luxembourgeoise nous donnera le droit de faire grève à partir de fin novembre. Ensemble, nous avons une chance d'aboutir. Ensemble, nous devons nous battre pour nos conditions de travail.

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

Für den Erhalt unserer sozialen Errungenschaften!

Wie Sie sich erinnern, haben wir in der letzten Ausgabe von Stolinfo (Nummer 8/2013) im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag versucht, Ihre Aufmerksamkeit auf das eigentliche Thema der laufenden Verhandlungen zu lenken.

Kurz gesagt: die Geschäftsleitung versucht um jeden Preis, den sozialen Dialog zu torpedieren und die sozialen Errungenschaften abzuschaffen. Zu diesem Zweck verwendet sie zwei schrecklich wirksame Instrumente: Angst und Erpressung. Leider geht die Geschäftsleitung oftmals sogar noch weiter und versucht regelmäßig eine Gruppierung (die sich selbst als Gewerkschaft bezeichnet) zu instrumentalisieren, um die Arbeitnehmer der Gruppe zu spalten. Das Schlimmste ist, dass das auch noch funktioniert ...

Genau diejenigen, die schließlich doch noch erkannt haben, dass sie in der gesamten Angelegenheit der Kollektivverhandlungen keinerlei Verantwortung zu übernehmen haben, genau diejenigen, die seit Monaten nichts anderes tun als den Botschafter des Arbeitgebers zu spielen, genau diejenigen, die immer bereit zu spontanen Aktionen sind, die niemanden kümmern und die vor allem überhaupt nichts bringen, haben zum wiederholten Mal den konkreten Aufbau einer gemeinsamen Gewerkschaftsfront zerschlagen und verhindert.

Als wir im gegenseitigen Einvernehmen beschlossen haben, unsere alternativen Personallösungen vorzustellen (an Stelle der Forderungen der Geschäftsleitung), als vereinbart worden war, gemeinsam den vom OGBL ausgearbeiteten Aktionsplan umzusetzen (Informationsveranstaltungen für das Personal, Versammlungen, Kundgebungen etc.) bezeichnet die selbst ernannte Gewerkschaft dies als Skandal, vertritt die Forderungen der Arbeitgeber und führt gleichzeitig vor Augen, dass sie einerseits nicht in der Lage ist, Alternativen auszuarbeiten, und andererseits in keiner Weise die Strategie der gewerkschaftlichen Gegenoffensive verinnerlicht hat.

Wir sind durchaus bereit im Dossier Kollektivvertrag, der für uns von wesentlicher Bedeutung ist, zusammenzuarbeiten und gemeinsame Front zu machen. Zum x-ten Mal möchten wir daran erinnern, dass es Regeln gibt und dass diese eingehalten werden müssen, was zur Zeit offensichtlich nicht der Fall ist.

Ich möchte diese Gelegenheit auch nutzen, um laut und deutlich zu betonen, dass die einzige Art und Weise tatsächlich zusammenzuarbeiten darin besteht gemeinsam aufzutreten, um dem Patronat Paroli zu bieten, dass die einzig richtige und wirksame Antwort in der Schaffung einer Einheitsgewerkschaft und nicht in einer unnötigen Verzettelung der Kräfte besteht. Wir sind bereit diese Einheitsgewerkschaft ins Leben zu rufen, wir sind bereit den LCGB in unseren Reihen willkommen zu heißen, um zusammen und mit einer Stimme den Kampf für unsere Errungenschaften und zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer zu führen.

Was den OGBL betrifft, so ist unsere Position klar und unmissverständlich, und das seit Verhandlungsbeginn. Wir wollen nicht in die Falle der Erpressung und der Angst zu tappen, die uns die Geschäftsleitung stellt. Dieser Juni ist entscheidend für die Entwicklung der Verhandlungen und der Ereignisse.

Anfang Juni haben wir der Geschäftsleitung unsere Position dargelegt (und wir haben das Personal in Form von Flugblättern informiert). Wir weigern uns, der Geschäftsleitung einen Blankoscheck auszustellen, und sind bereit, **all** unsere Verantwortung in den Verhandlungen zu übernehmen. Wir sind in der Lage, zwischen punktuellen und konjunkturellen Krisensituationen und auf Undurchsichtigkeit und Intransparenz basierenden Gruppenstrategien zu unterscheiden. „Alles für den Aktionär“ zu Lasten der Arbeitnehmer – nicht mit uns!

In Kurzfassung und um auch wirklich klar zu sein: Ende Juni gelangen wir sowohl zu einer Einigung, die vorgelegt und mit dem Personal erörtert werden kann, als auch zur Einleitung des **Schlichtungsverfahrens**, das uns gemäß luxemburgischer Gesetzgebung das Recht gibt, ab Ende November in Streik zu treten. Gemeinsam können wir es schaffen. Gemeinsam müssen wir für unsere Arbeitsbedingungen kämpfen.

Jean-Claude Bernardini

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL



Safeguard our social benefits!

With regard to the collective agreement, do you recall that in the last edition of Stolinfo (number 8/2013) we tried to draw your attention to the genuine challenges we face during the current negotiations?

To summarise, management is attempting to undermine the social dialogue and relinquish social rights at all costs. In order to achieve this aim, they have resorted to using two extremely efficient tools: fear and blackmail. Unfortunately, management sometimes goes even further and regularly attempts to form a grouping (which calls itself a union) in order to split the employees in the Group. The worst is that this approach actually works...

This is the same grouping whose members finally recognised that they have no responsibility to take an active role in the collective negotiations, the same grouping which for months has been playing messenger for management, the same grouping which is ready to take spontaneous actions which have no impact and are ultimately pointless, thereby, once again, destroying and blocking all attempts to build a united trade union front.

Even though we decided, following a common agreement, to present our alternatives to staff members (rather than the demands of management), even though it was agreed to implement together the action plan drawn up by the OGBL (staff information meetings, assemblies, demonstrations, etc.); the self-proclaimed union cried foul, put forward the demands of management and at the same time showed, that it was incapable of drawing up alternatives and, on the other hand, that it was not able to adopt a retaliatory union strategy.

We are quite willing to work together, in a common front, on this important issue that is the collective bargaining agreement. For the umpteenth time we remind everyone that there are rules that must be respected, which is clearly not the case at the moment.

I also take this opportunity to say it loud and clear that the only way to really work and stand together to fight the employers, the only real and effective response is to create a single union, rather than disperse our forces. We are ready to create this single union; we are ready to welcome the LCGB, in order to engage in a common fight for our achievements and the defence of employees' interests.

OGBL's position is clear and simple, and has remained unchanged since the start of negotiations. We refuse to fall into the trap of blackmail and fear set by management. June will be a crucial month and we will see how negotiations and events unfold.

At the start of June, we presented our position to management (and we informed staff members via tracts). We refuse to grant management a blank cheque; we are ready to fulfil **all** our responsibilities in the negotiations. We are able to distinguish between isolated and economic crisis situations and the strategies of a group founded on a lack of clarity and transparency. We do not support the idea of shareholders riding roughshod over the workers!

To sum up and to avoid confusion: at the end of June, either we will reach an agreement which can be presented to and discussed with staff or we will begin the **conciliation** procedure which, in accordance with Luxembourg legislation, will give us the right to take strike action from the end of November. Together, we have a chance of success. Together, we must fight to safeguard our working conditions.

Jean-Claude Bernardini

Member of the Executive Board of OGBL

L'austérité: ArcelorMittal au régime

APRES LA BOULIMIE DE LA FAMILLE MITTAL

Nombre de calories englouties de 1989 à 2006

1989 Iron & Steel Company of Trinidad & Tobago
 1992 Sibalsa
 1994 Sidbec-Dosco
 1995 Hamburger (Porte bien son nom) Stahlwerke
 1995 Karmet Stell of Termitau (Kazakhstan)
 1997 Walzdraht Hochfeld GmbH & Stahlwerk Ruhrort
 1998 Inland Stell Company
 1999 Unimétal
 2001 ALFASID et de Sidex
 2002 Prise de participation majoritaire dans Iscor
 2003 Nowa Huta en Pologne
 2004 Polska Huty Stali, BH Steel, & des petites usines de Balkan Steel
 2005 Hunan Valin, International Steel Group & Kryvorishstal
 2005 Neuf milliards de dollars dans l'indien Jharkhand
 2006 OPA sur Arcelor

Ainsi, Monsieur Mittal a choisi de mettre à la diète le monde de l'industrie et de l'acier. Le reflet de nos valeurs devient terne et amaigri. Mais pas que dans le miroir ... Bientôt, il ne restera plus rien. Le régime qu'il nous impose tendra à nous faire disparaître, nous sidérurgistes et toute l'histoire qui nous aura précédée. Il n'en reste pas moins que la beauté de notre monde de l'acier et le fruit de notre travail restera à jamais gravé dans les mémoires.

Un programme malsain et déséquilibré

Le défi de Mittal:

Faire le meilleur choix alimentaire basé sur une seule et unique recette, celle qui mènera à l'anorexie du groupe.

Les étapes

- 1) Déterminer les habitudes alimentaires du groupe et les réduire au maximum jusqu'à satiété de la convoitise de Mittal.
- 2) Avoir une maîtrise et un contrôle permanent de la perte de poids par les restrictions budgétaires, les plans sociaux, la fermeture des sites les uns après les autres ...

Pour cela, Mittal utilise des outils qui assurent le bon déroulement du régime qu'il nous fait subir:

- la préretraite et la CDR grâce à l'Etat Luxembourgeois;
- le «presse citron» pour les salariés: «travaillez plus pour gagner moins»;
- dégoût des travailleurs à travers sa politique du «diviser pour mieux régner»;
- révision de la convention collective des ex-employés et des ex-ouvriers;
- le privilège de la quantité plutôt que la qualité ...

- 3) Pour en assurer le succès, les données de ce régime drastique resteront confidentielles et ne seront pas partagées.

LE REGIME MITTAL

Nombre de calories perdues depuis 2006 et ...

Valleverte (Espagne):	300 cal
Gandrange (France):	575 cal
Florange (France):	629 cal
Schifflange (Luxembourg):	± 400 cal
Liège (Belgique):	750 cal + 1300 cal
Pologne	1000 cal
République tchèque	630 cal
Roumanie	1100 cal





Le programme «Propoints-tout-pour-Mittal»

«Propoints-tout-pour-Mittal» fonctionne suivant un principe très simple: tout ce que vous mangiez et buviez a aujourd'hui une valeur en unités Propointoutpourmittal. Cette valeur est calculée avec une formule entièrement fondée sur l'avarice et la manipulation et selon 4 nutriments importants:

- la fermeture,
- le chômage,
- la délocalisation,
- la disparition.

Vous disposez d'un capital Propointoutpourmittal journalier à consommer en retroussant vos manches pour remplir les comptes de Monsieur Mittal, de ses actionnaires et en vous taisant. Auquel s'ajoute une Réserve Hebdomadaire pour composer mentalement avec votre déception, votre frustration et votre budget décroissant. Comme ça jusqu'à épuisement et destruction.

En respectant et en acceptant votre budget *décroissant* alloué, vous pouvez perdre **jusqu'à 2 sites par an. En 2013**, Schiffflange et Florange.

Conclusions

Un programme malsain et déséquilibré pour aider le groupe à perdre du poids à un rythme machiavéliquement raisonnable, avec les restrictions nécessaires sur la durée, en y intégrant de la frustration et une bonne dose de dégoût qui serviront au final un plat immangeable et empreint d'amertume: UN POISON qui nous dépouillera de nos acquis et de notre avenir.

Austerität: ArcelorMittal auf Diät

NACH DER BULIMIE DER FAMILIE MITTAL

Anzahl der zwischen 1989 und 2006 verschlungenen Kalorien

1989	Iron & Steel Company of Trinidad & Tobago
1992	Sibalsa
1994	Sidbec-Dosco
1995	Hamburger (sehr passender Name) Stahlwerke
1995	Karmet Stell of Termitau (Kasachstan)
1997	Walzdraht Hochfeld GmbH & Stahlwerk Ruhrort
1998	Inland Stell Company
1999	Unimétal
2001	ALFASID und Sidex
2002	Erwerb der Mehrheitsbeteiligung an Iscor
2003	Nowa Huta in Polen
2004	Polskie Huty Stali, BH Steel, & kleine Werke von Balkan Steel
2005	Hunan Valin, International Steel Group & Kryvorishstal
2005	Investition von 9 Milliarden Dollar im indischen Bundesstaat Jharkhand
2006	Öffentliches Übernahmeangebot an Acelor

DIE DIÄT MITTAL

Anzahl der seit 2006 verlorenen Kalorien und...

Valleverde (Spanien):	300 cal
Gandrange (Frankreich):	575 cal
Florange (Frankreich):	629 cal
Schiffflange (Luxemburg):	± 400 cal
Liège (Belgien):	750 cal + 1300 cal
Polen	1000 cal
Tschechische Republik	630 cal
Rumänien	1100 cal



So hat Herr Mittal beschlossen, den Industrie- und Stahlsektor auf Diät zu setzen. Der Widerschein unserer Werte ist mehr und mehr glanzlos und abgemagert. Aber nicht nur im Spiegel ... Bald ist nichts mehr davon übrig. Die Diät, die uns verordnet wurde, zehrt auf die Dauer an unserer Substanz, an uns Stahlarbeitern und an der ganzen Geschichte, die wir mitgeschrieben haben. Es bleibt nichts weiter zurück als die Schönheit unserer Welt des Stahls und die Früchte unserer Arbeit, die für immer in Erinnerung bleiben werden.

Ein ungesundes und unausgewogenes Programm

Die Herausforderung von Mittal:

Die beste Ernährungswahl zu treffen, basierend auf einem einzigen Rezept, nämlich dem, das zur Magersucht der Gruppe führt.

Die Schritte:

- 1) Bestimmung der Ernährungsgewohnheiten der Gruppe und deren größtmögliche Reduzierung bis hin zur Sättigung der Gier von Mittal.
- 2) Ständige Beherrschung und Kontrolle des Gewichtsverlusts durch Budgetkürzungen, Sozialpläne, Schließung eines Standorts nach dem anderen ...
Zu diesem Zweck verwendet Mittal Mittel, die den erfolgreichen Verlauf der Diät gewährleisten, unter der wir zu leiden haben:
 - die Vorruhestandsregelung und die Wiedereingliederungsgruppe (CDR) dank des Luxemburger Staates;
 - das „Auspressen“ der Arbeitnehmer: „Mehr Arbeit für weniger Lohn“;
 - Anwanderung der Arbeitnehmer durch die Politik „Teile und herrsche“;
 - Änderung des Kollektivvertrags der ehemaligen Arbeiter und Angestellten;
 - Vorzug der Quantität gegenüber der Qualität ...
- 3) Um den Erfolg zu gewährleisten, bleiben die Daten dieser drastischen Diät vertraulich und werden nicht weitergegeben.

Das Programm „Propoints-Alles-für-Mittal“

„Propoints-Alles-für-Mittal“ funktioniert nach einem sehr einfachen Prinzip: alles, was Sie heute essen und trinken hat einen Wert in „Propoints-Alles-für-Mittal“-Einheiten. Dieser Wert wird mit einer Formel berechnet, die einzig auf Gier und Manipulation basiert, sowie auf 4 wichtigen Nährstoffen:

- Schließung,
- Arbeitslosigkeit,
- Auslagerung,
- Auflösung.

Sie verfügen über ein tägliches „Propoints-Alles-für-Mittal“-Guthaben, das zu verbrauchen ist, indem Sie die Ärmel hochkrempeln, um die Konten des Herrn Mittal und seiner Aktionäre zu füllen und dabei den Mund halten. Dazu kommen Wochenextrapunkte, damit Sie mental mit Ihrer Enttäuschung, Ihrer Frustration und Ihrem sinkenden Budget klarkommen können. So geht es dann bis zur Erschöpfung und Zerstörung.

Indem Sie Ihr sinkendes Budget einhalten und akzeptieren, können Sie **bis zu 2 Standorte pro Jahr verlieren. 2013:** Schiffflange und Florange.

Schlussfolgerungen

Ein ungesundes und unausgewogenes Programm, dass der Gruppe dabei hilft, in einem aus machiavellistischer Sicht angemessenen Tempo Gewicht zu verlieren, mit den notwendigen Einschränkungen hinsichtlich der Dauer und unter Einbeziehung von Frustration und einer guten Portion Abscheu, um am Ende ein ungenießbares und mit Bitterkeit gewürztes Gericht zu servieren: EIN GIFT, das uns unserer Errungenschaften und unserer Zukunft beraubt.

Austerity: ArcelorMittal feeling the pinch

THE AFTERMATH OF THE MITTAL FAMILY'S FRENZY OF SELF-INDULGENCE

Number of "calories" consumed from 1989 to 2006

1989 Iron & Steel Company of Trinidad & Tobago
 1992 Sibalsa
 1994 Sidbec-Dosco
 1995 Hamburger (Aptly named) Stahlwerke
 1995 Karmet Stell of Termitau (Kazakhstan)
 1997 Walzdraht Hochfeld GmbH & Stahlwerk Ruhrort
 1998 Inland Stell Company
 1999 Unimétal
 2001 ALFASID and Sidex
 2002 Majority holding in Iscor
 2003 Nowa Huta in Poland
 2004 Polskie Huty Stali, BH Steel, & and small Balkan Steel factories
 2005 Hunan Valin, International Steel Group & Kryvorishstal
 2005 9 billion dollars in Jharkhand, India
 2006 takeover for Arcelor

THE REMEDY: A DIET OF FRUGALITY

Number of "calories" lost since 2006 and ...

Valleverde (Spain):	300 cal
Gandrange (France):	575 cal
Florange (France):	629 cal
Schifflange (Luxembourg):	± 400 cal
Liège (Belgium):	750 cal + 1300 cal
Poland	1000 cal
Czech Republic	630 cal
Romania	1100 cal

This is how Mr Mittal has decided to impose a regime of frugality and restraint on industry as a whole, and steel in particular. Any values we once upheld seem to be a pale reflection of their former selves. And yet, soon even this reflection will vanish. This regime of austerity he has foisted upon us threatens our very existence - the steelworkers and the entire history that precedes them. The only thing to remain will be the beauty of our world of steel – the fruits of our labour will remain forever etched in the minds of generations to come.

A programme which is both unstable and altogether unhealthy

The challenge facing Mittal:

Choose the 'best' option based on a one-size-fits-all approach, inexorably leading to the Group's decimation.

The stages

- 1) Discern the Group's 'eating habits' and reduce them ad absurdum, until Mr Mittal's intemperance has been assuaged.
- 2) Ensure constant surveillance of any losses in weight by means of budgetary restrictions, redundancy schemes, unrelenting plant closures, etc.

To this end, Mr Mittal is making sure to use the best tools at his disposal to guarantee the success of his plans:

- early retirement and the Redeployment Committee (RC), with the help of the Luxembourg Government;
- "tightening the screw" on employees: "work more for less";
- repulsing workers through his "divide and rule" policy;
- revising the collective agreement of former "employees" and former "workers";
- prioritising quantity over quality...

- 3) To guarantee success, the details of this drastic regime remain confidential and will not be divulged.

The “Propoints-all-for-Mittal” programme

“Propoints-all-for-Mittal” works on one very simple premise: everything that you have eaten and drunk up until now is measured in Propointoutformittal units. This is calculated using a formula exclusively based on greed and manipulation, consisting of 4 main components:

- closure;
- unemployment;
- relocation;
- extinction.

You have a daily Propointoutformittal allowance that you may use up by getting down to work so as to fill Mr Mittal's coffers and those of his shareholders, all while remaining obediently silent. A weekly “reserve” is also included in this regime to help you deal with your disappointment, frustration and dwindling budget until, you are emaciated and destroyed.

By sticking to and accepting your diminishing budget, you could lose **up to 2 sites per year**. In 2013 Schiffflange and Florange.

Conclusion

This programme is both unstable and unhealthy, allowing the Group to trim down its size at a pace worthy of a Machiavelli, while building in the necessary restrictions on duration and adding in a dose of frustration and repulsion for good measure. All of these mean colleagues will be served up an unpalatable deal, leaving them with a bitter aftertaste: POISON, in fact, depriving us of everything we have gained and taking away our future.

Ah qu'elle est belle notre Europe!

L'Union Economique Européenne poursuit une politique d'élargissement des marchés pour les entreprises en supprimant les barrières douanières, en unifiant les monnaies ...

Les Etats se dépouillent entièrement des derniers instruments de leur souveraineté et des moyens de conduire une politique autonome. Partout, les gouvernants bradent un bien public qui ne leur appartient pas, livrant au marché mondial les plus beaux fleurons d'une propriété collective chèrement acquise et entretenue par le travail et l'épargne de tous.

Suite à la pression de l'UE, les États interviennent de manière systématique et autoritaire. Ils utilisent les prises de décision sur l'économie comme moyen d'atteindre des objectifs illusoires.

Une vague de plans d'austérité se déverse dans les principales zones économiques de l'Union européenne, les gouvernements s'engageant de plus en plus dans la «voie grecque», prenant des mesures radicalement impopulaires dans l'espoir de se conformer au pacte de stabilité.

L'accroissement de la précarité sur le continent européen n'est pas un phénomène nouveau mais la crise ne fait qu'aggraver les choses. Les plans d'austérité, à court terme, tuent la croissance, enrayent les investissements, augmentent le chômage et la pauvreté.

En conclusion, il est absolument nécessaire de ne pas se laisser endormir par cette politique, il est capital de ne pas se laisser enfermer dans cette petite cage dorée que vous font miroiter les Etats et les entreprises: vous risqueriez de ne pas en sortir, en tous cas, de ne pas en sortir indemne.



Ach, wie schön ist unser Europa!

Die Europäische Wirtschaftsunion verfolgt eine Politik der Ausweitung der Märkte für Unternehmen, indem Zollschränken beseitigt, Währungen vereinheitlicht werden etc.

Die Staaten geben die letzten Instrumente ihrer Souveränität und Mittel zur Führung einer unabhängigen Politik vollständig aus der Hand. Überall verschern die Regierenden ein öffentliches Gut, das ihnen nicht gehört, und liefern dem Weltmarkt damit die schönsten Schmuckstücke eines hart erarbeiteten Gemeineigentums, das auf der Arbeit und Spartätigkeit aller gründet.

Infolge des Drucks seitens der EU greifen die Staaten auf systematische und autoritäre Weise ein. Sie nehmen Einfluss auf die Wirtschaft um illusorische Ziele zu erreichen.

Eine Welle von Sparplänen ergießt sich über die wichtigsten Wirtschaftsräume der Europäischen Union, wobei die Regierungen zunehmend dem Beispiel Griechenlands folgen und zu ganz und gar unpopulären Maßnahmen greifen, in der Hoffnung damit dem Stabilitätspakt Genüge zu tun.

Die zunehmende Unsicherheit auf dem europäischen Kontinent ist keine neue Erscheinung, aber die Krise verschlimmert die Dinge nur noch weiter. Die Sparpläne bringen auf kurze Sicht das Wachstum zum Erliegen, bremsen die Investitionen, führen zu steigender Arbeitslosigkeit und Armut.

Schlussfolgernd ist festzuhalten, dass es absolut notwendig ist, sich nicht von dieser Politik einlullen zu lassen. Man darf sich keinesfalls in diesen kleinen goldenen Käfig sperren lassen, den Ihnen die Staaten und Unternehmen vorgaukeln: Es besteht nämlich die Gefahr, dort nicht mehr herauszukommen, oder jedenfalls nicht unbeschadet.

The EU tightens its belt!

The European Economic Community is trying to expand the markets available to businesses by removing customs barriers, merging currencies into one...

Governments are being stripped of the remaining tools they have at their disposal and the ability to conduct autonomous policy. Political leaders everywhere are selling off public assets that do not belong to them, handing over to global markets the treasures of a common good which were both hard won and nurtured over time by the hard work and thrift of ordinary people.

Under pressure from the EU, governments are acting in a consistently authoritarian way. The decisions they take on the economy are serving for cover in the relentless pursuit of illusory objectives.

A wave of austerity plans is being implemented in Europe's economic hotspots. Governments are increasingly opting for the „Greek route“ by adopting extremely unpopular measures in the hope of complying with the Stability Pact.

Increasing instability in Europe is not a new phenomenon, but the crisis has only made matters worse. Austerity plans are killing growth in the short term, wiping out investment, raising unemployment and widening levels of poverty.

The conclusion is not to be led blind by this policy and not to become trapped in this small gilded cage you are being led into by governments and business: there is a danger you might not come out, or at least, not unscathed.



Ensemble pour un avenir meilleur

Non à l'austérité! Oui à l'emploi des jeunes!

Les syndicats européens, appelés par la Confédération européenne des syndicats (CES), ont manifesté contre l'austérité et pour l'emploi des jeunes, le 14 mars 2013 à Bruxelles, pour envoyer un message fort aux chefs d'Etat et de gouvernement qui se réunissaient pour un sommet consacré à la relance et à une meilleure compétitivité de l'économie européenne.

«Nous exigeons un changement de cap». L'austérité doit être abandonnée pour les effets désastreux qu'elle cause sur l'économie. C'est l'emploi et notamment l'emploi des jeunes qui est la priorité».

Le sommet avait pour objectif affirmé de relancer et de rendre plus compétitive l'économie européenne, alors que les pays les plus fragiles de la zone euro, comme la Grèce, le Portugal ou l'Italie, sont enfoncés dans la récession.

Plus de 200 salariés d'ArcelorMittal se sont joints au rassemblement pour défendre l'avenir de la sidérurgie en Europe.

L'austérité, c'est destructeur. Il faut sortir de cette logique économiquement, socialement et démocratiquement suicidaire.

Let's work together for our future

Say no to austerity! Say yes to jobs for young people!

European trade unions, invited by the European Trade Union Confederation, held a demonstration against austerity and in favour of jobs for young people on 14 March 2013 in Brussels to send a strong message to state and government leaders who were meeting for a summit on recovery and boosting the competitiveness of the European economy.

„We want a change in policy“. Austerity must be abandoned, in view of its disastrous impact on the economy. It's jobs, and jobs for young people, that we need“.

The summit's stated objective was to relaunch and make the European economy more competitive, while the most vulnerable countries of the eurozone such as Greece, Portugal and Italy are deep in recession.

More than 200 ArcelorMittal employees joined the protest to defend the future of the steel industry in Europe.

Austerity is destructive. We need to relinquish this current approach, which is nothing less than socially, economically and politically suicidal.

Gemeinsam für eine bessere Zukunft

Nein zur Austerität! Ja zur Jugendbeschäftigung!

Die europäischen Gewerkschaften haben nach einem Aufruf des Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) am 14. März 2013 in Brüssel gegen die Austerität und für Jugendbeschäftigung demonstriert. Damit sollte eine klare Botschaft an die Staats- und Regierungschefs gesendet werden, die zu einem Gipfel zusammengekommen waren, um über die Wiederbelebung und bessere Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu beraten.

„Wir fordern eine Kursänderung“. Die Austerität muss aufgrund ihrer verheerenden Auswirkungen auf die Wirtschaft beendet werden. Die Beschäftigung, und insbesondere die Jugendbeschäftigung, hat Priorität“.

Erklärtes Ziel des Gipfels war es, die europäische Wirtschaft wiederzubeleben und wettbewerbsfähiger zu machen, während die schwächeren Länder der Eurozone, wie Griechenland, Portugal oder Italien, in der Rezession versinken.

Über 200 Beschäftigte von ArcelorMittal haben sich der Zusammenkunft angeschlossen, um sich für die Zukunft der Stahlindustrie in Europa stark zu machen.

Die Austerität ist destruktiv. Diese Politik muss abgeschafft werden, sie kommt einem wirtschaftlichen, sozialen und demokratischen Selbstmord gleich.





Portrait d'un syndicaliste en temps de crise

Tant que je vois la lumière

Michel Cougouille, délégué OGBL et président de la délégation du personnel d'ArcelorMittal à Rodange, est un homme de terrain.

Les élections sociales de novembre 2013 auxquelles il se présentera ne le préoccupent pas encore. *«Ma campagne commence à partir du moment où je suis élu»* lance-t-il. Il est l'un des deux permanents de ce site dont la mort a déjà été annoncée à plusieurs reprises. Mais voilà, le site continue à produire, et ce mérite revient en partie au travail des syndicalistes: *«Quand tout le monde vous annonce que c'est fini, vous n'avez que deux solutions: accompagner le déclin ou bien montrer par tous les moyens que le site est encore viable. Nous avons opté pour la deuxième solution car, tant que je vois la lumière dans l'usine, je ne perds pas espoir.»*

Sous la houlette de Michel Cougouille, les représentants ont proposé à la direction du site de créer une synergie entre les deux trains de production afin de mettre l'accent sur les produits à haute valeur ajoutée. Une proposition mise en pratique qui a permis de sauver des emplois. *«C'est un exemple concret de notre travail, explique Michel Cougouille, nous n'avons pas réussi à éviter tous les départs, mais les collègues qui ont du partir ont été reclassés vers d'autres usines du groupe.»*

La légitimité de la délégation n'a, d'après son président, que deux fondements. D'un côté, le droit du travail, de l'autre, *«le résultat aux élections sociales»*: *«plus nous rallions les gens, plus nous sommes représentatifs car nous devons peser face au patron. C'est simplement une question de rapport de forces. Ici à Rodange, c'est le cas. Nous parvenons à mobiliser les gens.»*

La question du taux de participation ne se limite pas à la représentation, n'y pose donc pas de problèmes. Frontaliers et résidents se rendent aux urnes et font ainsi preuve de solidarité envers leur délégation.

«Une vocation»

Mais le travail du syndicaliste ne se limite pas à la représentation auprès du patron: *«Nous les aidons à remplir leur déclaration de revenus, leurs demandes d'allocations familiales ou bien leur formulaire de demande de départ à la retraite. Bref, nous nous chargeons des petits tracas du quotidien»*, précise le délégué qui est constamment sollicité par ses collègues de travail. Une sollicitation qui a augmenté avec la crise et l'incertitude qu'elle a créée. *«On me dit parfois: tu n'as vraiment pas de bol avec la crise!»*. *«Mais pour moi, c'est normal»*. La motivation? *«Le syndicalisme, c'est une vocation et, au fur et à mesure, on tisse des liens forts avec les collègues. Avec le temps, on développe un feeling, on sait quand on doit aller vers eux pour les soutenir.»*

Une vocation, certes, mais aussi une culture. Originaire de la région de Villerupt, il a vu de nombreuses usines fermer dans sa région et a donc très tôt été confronté à la survie des métallos en Lorraine: *«Nous n'inventons rien dans le syndicalisme. J'ai pioché chez les syndicalistes que j'ai été amené à fréquenter. J'ai grandi dans cette culture de la lutte qui se transmet.»*

Continuer la lutte, se représenter aux élections est donc pour ce syndicaliste qui a lui-même connu un licenciement économique en 1988 un devoir. *«Quand je suis devenu président de la délégation, en 2008, j'avais deux défis à relever: le statut unique et la crise. La crise n'est pas terminée, le site est toujours menacé et je veux mener à bien ce que j'ai commencé»*. La crise a changé la donne. Sans vouloir préciser, Michel Cougouille note qu'elle a exigé un changement de comportement. *«Elle n'a pas facilité notre travail.»*

(Le Jeudi – avril 2013 – Maurice Magar)

Portrait eines Gewerkschafters in Zeiten der Krise

Solange ich Licht sehe

Michel Cougouille, OGBL-Vertreter und Vorsitzender der Personalvertretung von ArcelorMittal in Rodange, ist ein Mann der Tat.

Die Sozialwahlen im November 2013, zu denen er antreten wird, beschäftigen ihn noch nicht vorrangig. „*Meine Kampagne beginnt, sobald ich gewählt bin*“, sagt er. Er ist einer von zwei festen Mitarbeitern an diesem Standort, dessen Ende schon mehrmals angekündigt wurde. Aber siehe da, der Standort produziert weiter und dies ist zum Teil der Arbeit der Gewerkschafter zu verdanken: „*Wenn alle sagen, dass Schluss ist, gibt es nur zwei Möglichkeiten: dem Niedergang zusehen oder mit allen Mitteln beweisen, dass der Standort noch immer wirtschaftlich lebensfähig ist. Wir haben uns für die zweite Lösung entschieden, denn solange ich noch Licht im Werk sehe, gebe ich die Hoffnung nicht auf.*“

Unter der Führung von Michel Cougouille haben die Vertreter der Geschäftsführung des Standorts vorgeschlagen, eine Synergie zwischen den beiden Produktionslinien zu schaffen, um den Schwerpunkt auf Produkte mit hohem Mehrwert zu legen. Dieser Vorschlag wurde umgesetzt und hat die Rettung von Arbeitsplätzen ermöglicht. „*Das ist ein konkretes Beispiel unserer Arbeit*“, erklärt Michel Cougouille, „*wir konnten nicht alle Entlassungen verhindern, aber die Kollegen, die gehen mussten, wurden in anderen Werken der Gruppe untergebracht.*“

Die Legitimität der Personalvertretung stützt sich ihrem Vorsitzenden zufolge auf lediglich zwei Grundlagen. Das Arbeitsrecht einerseits und „*das Ergebnis der Sozialwahlen*“ andererseits: „*Je mehr Menschen wir für uns gewinnen, desto repräsentativer sind wir. Wir müssen gegenüber dem Arbeitgeber ein Gegengewicht darstellen. Es ist schlicht und einfach eine Frage des Kräfteverhältnisses. Hier in Rodange ist das der Fall. Wir können die Menschen mobilisieren.*“

Die Frage der Wahlbeteiligung beschränkt sich nicht auf die Vertretung, stellt also kein Problem dar. Grenzgänger und Gebietsansässige gehen zu den Urnen und beweisen damit ihre Solidarität gegenüber ihrer Personalvertretung.

„Eine Berufung“

Die Arbeit des Gewerkschafters beschränkt sich jedoch nicht auf die Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber: „*Wir helfen beim Ausfüllen der Steuererklärung, der Anträge auf Kindergeld oder auch des Formulars zur Beantragung der Verrentung bzw. Pensionierung. Kurz gesagt, wir kümmern uns um die kleinen Alltagssorgen*“, erläutert der Personalvertreter, der unablässig von seinen Arbeitskollegen aufgesucht wird. Aufgrund der Krise und der damit einhergehenden Unsicherheiten kommen immer mehr Kollegen zu ihm. „*Sie sagen mir manchmal: du hast wirklich kein Glück mit der Krise!*“ „*Aber für mich ist das normal.*“ Die Motivation? „*Die Gewerkschaftsbewegung ist eine Berufung und nach und nach knüpft man starke Bande mit den Kollegen. Mit der Zeit entwickelt man ein Gespür, man weiß, wann man auf sie zugehen muss, um sie zu unterstützen.*“

Eine Berufung, zweifellos, aber auch eine Kultur. Er stammt aus der Region Villerupt und hat die Schließung zahlreicher Werke miterlebt und war daher sehr früh mit dem Überleben der Metaller in Lothringen konfrontiert: „*Wir erfinden nichts in der Gewerkschaftsbewegung. Ich habe bei den Gewerkschaftern gebüffelt, die ich oft getroffen habe. Ich bin in dieser Kultur des Kampfes aufgewachsen, die sich überträgt.*“

Den Kampf fortzusetzen, sich erneut zur Wahl stellen ist für diesen Gewerkschafter, der im Jahr 1988 selbst eine wirtschaftlich bedingte Kündigung erlebt hat, eine Pflicht. „*Als ich 2008 Vorsitzender der Personalvertretung wurde, hatte ich mich zwei Herausforderungen zu stellen: dem Einheitsstatut und der Krise. Die Krise ist noch nicht überstanden, der Standort ist weiterhin bedroht und ich möchte erfolgreich beenden, was ich begonnen habe.*“ Die Krise hat die Gesamtsituation geändert. Ohne ins Detail gehen zu wollen, bemerkt Michel Cougouille, dass sie eine Verhaltensänderung notwendig gemacht hat. „*Sie hat unsere Arbeit nicht erleichtert.*“

(Le Jeudi – April 2013 – Maurice Magar)



Portrait of a trade union member in times of crisis

As long as I see light

Michel Cougouille, OGBL delegate and president of the ArcelorMital staff delegation in Rodange, is an expert in the field.

The staff delegation elections of November 2013, in which he will take part, are not a worry for him yet. „*My campaign will start as soon as I am elected*“ he says. He is one of two full time employees on this site the same site whose demise has been prophesied many times over. But nonetheless, the machines are still whirring, and this is partly due to the efforts of trade union members: „*When everyone is telling you it's over, you only have two options: resign to the fact or use all means to show that it's still viable. We chose the second option because, as long as I see the lights on in the factory, I don't lose hope*“.

Led by Michel Cougouille, representatives submitted a proposal to the management on establishing a synergy between the two production trains in order to focus on products with a high added value. This proposal was implemented and allowed jobs to be saved „*This is an effective example of our work*, explains Michel Cougouille, *we didn't manage to avoid all redundancies but workers who had to leave were relocated to other factories of the Group*“.

According to its president, the legitimacy of the delegation is based on two principles. On the one hand, labour law and on the other „*the result of the works council elections*“ „*the more people we bring together, the more representative we are as we must stand up to the boss. It is merely a question of balancing power. This is the case here in Rodange. We are succeeding in mobilising the people*“.

The level of participation is not limited to representation and therefore it does not pose any problems. Cross-border workers and residents are going to the ballot boxes, thus demonstrating their solidarity towards their delegation.

„A vocation“

But the work of a trade union member is not limited to representing workers: „*We help them to fill in their tax declarations, their family allowance requests or even retirement request forms. In short, we are responsible for the little everyday concerns*“ says the delegate who is regularly called on by his work colleagues. This has increased with the crisis and the uncertainty it has created. „*They sometimes say to me: you are really unlucky with the crisis!*“ „*But for me, it is a natural part of my job*“. What is your motivation? „*Being a trade union member is a vocation and as and when needed, we build strong ties with the workers. Over time, you develop a sense for knowing when they need your help*“.

It is certainly a vocation but it is also a culture. Originally from the region of Villerupt, he has seen many factories close down in this region and witnessed the survival of the metalworkers in Lorraine very early on. „*We do not make anything up in the world of trade unions. I picked up tips from the trade union members I was taken to visit. I grew up in this culture of standing up for rights, which has been passed on*“.

Continuing to fight and running in elections is, for this trade union member who was also made redundant in 1988, a duty. „*When I became president of the delegation in 2008, I was faced with two challenges: the single statute and the crisis. This crisis is not over, the site is still under threat and I want to finish what I set out to achieve*“. The crisis has changed things. Without specifying what, Michel Cougouille says that it has required a change in behaviour. „*It has not made our task easy*“.

(Le Jeudi – April 2013 – Maurice Magar)



Catherine Ajdnik témoigne

Les femmes chez Arcelor

Stolinfo: Bonjour Catherine, en deux mots, quel a été ton parcours professionnel?

Catherine Ajdnik: Je travaille chez ArcelorMittal depuis octobre 2008 comme informaticienne au département IT Support Helpdesk SAP.

Par le passé, j'ai travaillé pour le compte d'autres sociétés en tant que spécialiste en Support IT et Team Leader Helpdesk Infrastructure ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle Bureautique pour les com-

munautés européennes (formation et conception de supports).

SI: Comment s'est passée ton insertion chez ArcelorMittal en tant que femme?

CA: Travailler au sein d'une nouvelle équipe SAP était pour moi un nouveau challenge, un domaine de compétence complètement différent et c'est ce qui m'a intéressé.

Mon insertion en tant que femme chez ArcelorMittal s'est très bien passée. Je travaille dans une équipe dynamique avec un bon état d'esprit. Ma fonction est très diversifiée au sein du Helpdesk SAP. Ce service assure l'assistance et le support auprès des utilisateurs sur les différents sites et bureaux en Europe principalement. Notre objectif est de répondre aux différents besoins, que ce soit des problèmes divers ou des requêtes plus spécifiques, d'être toujours à l'écoute et d'apporter une bonne qualité de service.

Mais aussi de continuer à évoluer sur les différents outils et technologies.

SI: As-tu rencontré des difficultés pour concilier vie de famille et vie active?

CA: Il n'est pas facile tous les jours de concilier une vie de famille et une vie active en tant que femme, surtout lorsqu'on a des enfants. Il faut s'organiser, savoir gérer les priorités, être disponible. C'est un challenge au quotidien. Il est important de bien faire la part des choses entre le travail et sa vie de famille.

SI: Si tu devais changer quelque chose dans notre société actuelle, tu commencerais par quoi?

CA: Dans notre quotidien, la femme doit bien souvent en faire plus pour être au même niveau que les hommes et doit sans cesse combattre les clichés. C'est ce type de mentalité qu'il faudrait faire évoluer.

SI: Le comité de rédaction te remercie.

Catherine Ajdnik berichtet

Frauen bei Arcelor

Stolinfo: Hallo Catherine, in zwei Worten, wie war deine berufliche Laufbahn?

Catherine Ajdnik: Ich arbeite seit Oktober 2008 bei ArcelorMittal als Informatikerin in der Abteilung IT Support Helpdesk SAP.

Zuvor war ich für andere Unternehmen als Spezialistin im IT-Support und Team Leader Helpdesk Infrastructure tätig sowie in der Berufsbildung im Bereich Bürokommunikation für die Europäischen Gemeinschaften (Schulung und Planung des Supports).

SI: Wie verlief deine Eingliederung bei ArcelorMittal als Frau?

CA: Die Arbeit in einem neuen SAP-Team war eine neue Herausforderung für mich, ein völlig anderes Fachgebiet, und genau das hat mich interessiert.

Meine Eingliederung als Frau bei ArcelorMittal verlief sehr gut. Ich arbeite in einem dynamischen Team, in dem eine gute Stimmung herrscht. Meine Funktion im SAP-Helpdesk ist äußerst vielseitig. Diese Abteilung ist dafür zuständig, dass die Nutzer an den verschiedenen Standorten und Niederlassungen, hauptsächlich in Europa, Hilfe und Support erhalten. Unser Ziel ist es, auf die verschiedenen Bedürfnisse einzugehen, ob es sich nun um diverse Probleme oder spezifischere Anforderungen handelt, immer ein offenes Ohr zu haben und eine gute Servicequalität zu bieten.

Wir gewährleisten aber auch eine ständige Weiterentwicklung in Bezug auf die verschiedenen Tools und Technologien.

SI: Hattest du Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren?

CA: Es ist für eine Frau nicht leicht, jeden Tag Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, besonders wenn man Kinder hat. Man muss sich gut organisieren, die richtigen Prioritäten setzen und verfügbar sein. Das ist jeden Tag eine Herausforderung. Es ist wichtig, das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben zu finden.

SI: Wenn du etwas an unserer derzeitigen Gesellschaft ändern könntest, womit würdest du anfangen?

CA: Im Alltag müssen Frauen häufig mehr leisten, um dasselbe Niveau zu erreichen wie Männer, und ständig gegen Klischeevorstellungen ankämpfen. Es ist genau diese Art von Mentalität, an der man arbeiten müsste.

SI: Der Redaktionsausschuss dankt Dir für dieses Gespräch.

Catherine Ajdnik's story

Women at Arcelor

Stolinfo: Hello Catherine, can you briefly describe your career to date?

Catherine Ajdnik: I have been working at Arcelor Mittal since October 2008 as an IT operative at the SAP IT Support Helpdesk.

In the past, I have worked for other companies as an IT support specialist and Helpdesk Infrastructure Team Leader and in the area of professional administrative training for the European Communities (training and designing support tools).

SI: What was it like integrating into ArcelorMittal as a woman?

CA: Working in a new SAP team was a new challenge for me as it was a completely different field and that was what interested me.

As a woman, integrating into ArcelorMittal went very well. I work in a dynamic team that has a good attitude. My role within the SAP Helpdesk is very diverse. This service provides assistance and support to users at different sites and offices, mainly in Europe. Our aim is to respond to different needs, whether these are various problems or more specific requests. We must listen to our clients and provide a high quality service.

However, we must also continue to develop in terms of various tools and technologies.

SI: Have you found it difficult to balance your family life and career?

CA: It is not always easy balancing a family life and a career as a woman, especially when you have children. You have to be organised, know how to prioritise and be available. It is a daily challenge. It is important to be able to balance work and family life.

SI: If you could change something in our society today, what would be the first thing you would change?

CA: In our everyday lives, women often need to do more to be on the same level as men and must continue to fight against stereotypes. It is this mentality that needs to be changed.

SI: Many thanks on behalf of the editorial committee.

LA CHAMBRE DES SALARIÉS AGIT DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS ET RETRAITÉS

Que vous soyez salarié actif ou retraité, luxembourgeois ou étranger, résident ou frontalier, la Chambre des salariés est votre chambre professionnelle au Grand-Duché. En novembre, participez à l'élection de ses membres pour :

- ◆ faire valoir vos droits lors des décisions sociales et politiques ;
- ◆ défendre vos intérêts par le biais d'une institution forte et crédible ;
- ◆ fortifier une institution au service de tous les salariés, qui vous forme et informe tout au long de votre carrière.

JE VAIS VOTER

**ÉLECTIONS
CHAMBRE DES SALARIÉS
NOVEMBRE 2013**



www.csl.lu

L'importance de voter pour la Chambre des salariés!

Quelque 400 000 personnes, salariés, retraités, occupés au Luxembourg ou qui l'ont été, peu importe leur nationalité ou leur lieu de résidence, sont invitées à voter pour leurs représentants au sein de leur chambre professionnelle, à savoir la Chambre des salariés (CSL).

La CSL défend les intérêts de toutes ces personnes et représente leur voix dans la procédure législative et dans de nombreuses institutions socioéconomiques du pays.

La CSL est composée de 60 membres élus répartis par groupes (sidérurgie, autres industries, services et finances, administrations et entreprises publiques, santé et action sociale). 36 des membres élus sont des représentantes et représentants de l'OGBL qui d'ailleurs préside aussi la CSL.

Ses missions principales sont d'ordre consultatif par l'élaboration d'avis sur les projets de loi et de règlement, représentatif par la présence dans les organes consultatifs de l'Etat, d'information par des publications, de formation initiale, de formation continue et de désignations de représentants auprès des organismes de sécurité sociale et des juridictions du travail et de sécurité sociale.

En étant frontaliers ou résidents, la meilleure façon de renforcer notre poids dans les débats politiques du Grand-Duché de Luxembourg est de VOTER: le vote se fera par correspondance à l'aide d'un bulletin anonyme et de l'enveloppe préaffranchie reçus à votre domicile. La date de clôture est le 13 novembre 2013. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site: www.csl.lu

Warum es wichtig ist, an der Wahl der Arbeitnehmerkammer teilzunehmen!

Etwa 400.000 Personen, Arbeitnehmer, Rentner oder Pensionäre, aktuell oder ehemals in Luxemburg Beschäftigte sind unabhängig von ihrer Nationalität oder ihrem Wohnort eingeladen, ihre Vertreter innerhalb ihrer Berufskammer zu wählen, und zwar der Arbeitnehmerkammer (CSL).

Die CSL vertritt die Interessen all ihrer Mitglieder und ist deren Stimme im Gesetzgebungsverfahren und in zahlreichen sozioökonomischen Einrichtungen des Landes.

Die CSL setzt sich aus 60 gewählten Mitgliedern zusammen, gegliedert nach Gruppen (Stahlindustrie, sonstige Industriezweige, Dienstleistungen und Finanzen, Ämter und öffentliche Einrichtungen, Gesundheits- und Sozialwesen). Der OGBL stellt 36 der gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerschaft und hat den Vorsitz in der CSL.

Die Hauptaufgaben der CSL sind beratender (Ausarbeitung von Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen), repräsentativer (Präsenz in den Beratungsorganen des Staates) und informativer Natur (Veröffentlichungen) sowie Aus- und Weiterbildung und die Wahl von Vertretern bei den Sozialversicherungsträgern, den Arbeitsgerichten und den Gerichtsbarkeiten der Sozialversicherungen.

Sowohl für Grenzgänger als auch für Gebietsansässige ist der beste Weg, unser Gewicht in den politischen Debatten des Großherzogtums Luxemburg zu stärken, die WAHL: die Stimmabgabe erfolgt per Brief mithilfe eines anonymen Wahlzettels und eines frankierten Rückumschlags, die an ihre Wohnadresse gesendet werden. Einsendeschluss ist der 13. November 2013. Weitere Informationen finden Sie auf der Website: www.csl.lu

The importance of voting for the Chambre des salariés! (Chamber of Employees)

Around 400,000 people, employees and pensioners working in Luxembourg or who lived there, regardless of their nationality or place of residence, are invited to vote for their representatives in the Professional Chamber, i.e. the Chambre des salariés (Chamber of Employees).

The CSL defends the interests of all these people and is their voice in the legislative procedure and in many of the country's socio-economic institutions.

The CSL is made up of 60 elected members, divided into groups (steel industry, other industries, services and finance, public sector administrations and companies, health and social work). 36 of these elected members are OGBL representatives. OGBL as well

chairs the CSL.

Its principal aims are to provide advice by forming opinions on draft laws and regulations, representing workers in the government's advisory bodies, information campaigns, vocational training, ongoing training and appointing representatives for social security organisations and the labour and welfare courts.

Whether cross-border workers or residents, the best way of strengthening our voice in political debates in the Grand Duchy of Luxembourg is by VOTING: voting will be via postal vote through an anonymous ballot paper and a pre-paid envelope which will be sent to your home. The closing date is the 13 November 2013. For more information, go to the website: www.csl.lu

DIE ARBEITNEHMER- KAMMER

IM INTERESSE DER ARBEITNEHMER UND RENTNER

Ob Sie aktiver oder pensionierter Arbeitnehmer sind, Luxemburger oder Ausländer, Einwohner oder Grenzgänger, die Arbeitnehmerkammer (CSL) ist Ihre Berufskammer im Großherzogtum. Wählen Sie im November Ihre Vertreter in der CSL:

- ◆ um Ihre Rechte bei Entscheidungen im Sozialbereich und in der Politik zu wahren,
- ◆ um Ihre Interessen mittels einer starken und glaubwürdigen Institution zu verteidigen,
- ◆ um eine Einrichtung zu stärken, die im Dienst aller Arbeitnehmer steht und Ihnen Information und Fortbildung während des ganzen Berufslebens bietet.

ICH WERDE WÄHLEN

WAHLEN
ARBEITNEHMERKAMMER
NOVEMBER 2013



www.csl.lu

Tout savoir sur le congé formation

La formation est un outil important pour pouvoir évoluer dans l'entreprise ou lors de la recherche d'un emploi.

Etre formé permet de pouvoir être autonome et performant dès l'embauche ou la promotion.

Il est évident qu'une personne formée sera prioritaire vis-à-vis d'un collègue qui ne possède pas les connaissances requises.

Il existe deux branches bien différentes pour se former au long de sa carrière.

La formation mise en place par l'entreprise

La moins contraignante étant bien entendu une formation mise en place par la société dans laquelle vous travaillez.

Vous serez toujours rémunéré et cette formation remplacera en partie ou totalement vos heures de travail habituelles.

La formation personnelle

Lorsque vous décidez de vous former afin d'améliorer vos connaissances dans votre métier ou en vue de vous réorienter, il apparaît une contrainte majeure.

En effet, dans ce contexte vous allez devoir allier travail et formation.

Plusieurs options s'offrent à vous:

1) Les congés d'accès individuel à la formation professionnelle

La durée maximale du congé-formation est de 80 jours au cours d'une carrière. Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours attribués est de 20 jours.

Ces jours de congés formation sont payés sous une forme d'indemnité compensatoire payée par l'employeur égale au salaire moyen.



2) Le congé sans solde pour formation

La durée cumulée du congé sans solde est fixée à deux années au maximum.

La durée minimum est de 4 semaines consécutives et peut atteindre 6 mois consécutifs.

(<http://www.lllc.lu/fr/aides-financieres/le-conge-sans-solde>)

Une demande doit être adressée à l'employeur en lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre avec accusé de réception.

La demande doit contenir une mention précisant que l'absence de réponse endéans 30 jours sera considérée comme acceptée.

Elle devra également contenir le type de formation, la durée et l'organisme de formation.

Ces différents dispositifs peuvent être utilisés lors de formation de courte ou moyenne durée afin de vous spécialiser ou d'améliorer vos connaissances pour votre poste actuel ou un poste à pourvoir.

Néanmoins, lorsqu'il s'agit de reprendre le chemin des études en vue d'une réorientation, ces dispositifs ne sont pas très utiles.

En effet, 20 jours de congé formation sur deux ans ne sont pas suffisants pour se réorienter; et le congé sans solde n'est pas adapté car il stoppe vos revenus.

Par exemple, en ce qui concerne la formation en France, deux principaux organismes vous permettent de suivre des cours en HTO (Hors Temps Ouvrable), c'est-à-dire en dehors de vos heures de travail.

- L'**AFPA** (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) www.afpa.fr/
- Le **CNAM** (Conservatoire National des Arts et Métiers) www.cnam.fr

Ces 2 organismes se différencient principalement par rapport au public visé.

Pour l'AFPA, les formations s'adresseront principalement aux salariés ayant un niveau inférieur au bac et proposera des formations pouvant atteindre le niveau BAC+2.

Le CNAM va viser des personnes ayant au minimum le bac et proposera donc des formations débouchant sur un BTS (BAC+2), licence (BAC+3), Master (BAC+5) ou ingénieur (BAC+5)

Les cours peuvent avoir lieu en cours du soir au centre de formation (18h30 à 21h30 en semaine) ou le samedi matin. Pour les salariés dont les horaires ne peuvent le permettre (3 ou 4 postes), il est possible, pour certaines formations, de les passer en FOD (Formations Organisées à Distance)

Vous pouvez également consulter le site:

<http://www.llc.lu/uploads/pages/files/vers-def-guide.pdf> pour vous informer sur les formations possibles au Luxembourg.

Alles über den Bildungsurlaub

Die Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiges Mittel, um sich im Unternehmen weiterzuentwickeln oder seine Chancen bei der Arbeitssuche zu verbessern.

Eine gute Ausbildung führt zu mehr Selbständigkeit und Leistungsfähigkeit bereits ab Einstellung bzw. Beförderung.

Es liegt auf der Hand, dass eine gut ausgebildete Person, den Vorzug gegenüber einem Kollegen erhält, der nicht über die erforderlichen Kenntnisse verfügt.

Es gibt zwei verschiedene Arten der Aus- oder Weiterbildung während des gesamten Berufslebens.

Die vom Unternehmen angebotene Aus- oder Weiterbildung

Das ist die unkompliziertere Variante, da es sich wohl gemerkt um eine Aus- oder Weiterbildung handelt, die von dem Unternehmen angeboten wird, in dem Sie beschäftigt sind.

Sie werden ganz normal entlohnt und die Aus- oder Weiterbildung ersetzt teilweise oder ganz die übliche Arbeitszeit.

Die persönliche Weiterbildung

Wenn Sie sich zu einer Weiterbildung entschließen, um Ihre Kenntnisse in Ihrem Beruf oder mit Blick auf eine Neuorientierung zu verbessern, stellt sich ein größeres Problem.

Denn in diesem Fall müssen Sie Arbeit und Weiterbildung miteinander vereinbaren.

Dazu haben Sie mehrere Möglichkeiten:

1) Urlaub für den individuellen Zugang zur Berufsbildung

Die maximale Dauer des Bildungsurlaubs beträgt 80 Tage im Laufe eines Berufslebens. Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden.

Während des Bildungsurlaubs erfolgt die Zahlung einer Ausgleichsleistung pro Tag durch den Arbeitgeber in Höhe des täglichen Durchschnittslohns.

2) Der unbezahlte Bildungsurlaub

Insgesamt kann ein Arbeitnehmer höchstens 2 Jahre unbezahlten Urlaub nehmen.

Ein Urlaub dauert mindestens 4 zusammenhängende Kalenderwochen und höchstens 6 zusammenhängende Monate.

(<http://www.llc.lu/fr/aides-financieres/le-conge-sans-solde>)

Es muss beim Arbeitgeber ein Antrag gestellt werden, und zwar in Form eines Einschreibens mit Rückschein oder durch die persönliche Übergabe des Antrags gegen Empfangsbestätigung.

Der Antrag muss den Hinweis enthalten, dass er als bewilligt gilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 30 Tagen darauf reagiert.

Er muss ebenfalls Angaben zu Art und Dauer der Aus- oder Weiterbildung sowie zur Bildungseinrichtung enthalten.

Diese verschiedenen Mittel stehen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von kurzer oder mittlerer Dauer zur Verfügung und dienen der Spezialisierung oder Verbesserung der Fähigkeiten in Bezug auf die aktuelle oder eine zu besetzende Stelle.

Allerdings sind diese Mittel nicht sehr nützlich, wenn es darum geht, den Bildungsweg mit Blick auf eine berufliche Umorientierung erneut zu beschreiten.

20 Tage Bildungsurlaub in zwei Jahren reichen nicht aus, um sich neu zu orientieren; und der unbezahlte Bildungsurlaub ist nicht geeignet, da Sie kein Einkommen mehr haben.

Was zum Beispiel die Aus- und Weiterbildung in Frankreich betrifft, so gibt es zwei bedeutende Einrichtungen, die Kurse außerhalb der Arbeitszeit anbieten.

- **AFPA** (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) www.afpa.fr/
- **CNAM** (Conservatoire National des Arts et Métiers) www.cnam.fr

Diese beiden Einrichtungen unterscheiden sich hauptsächlich hinsichtlich ihrer Zielgruppe.

Das Aus- und Weiterbildungsangebot der APFA richtet sich vor allem an Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Bildungsgrad bzw. ohne Abitur und bietet Ausbildungen bis hin zum Niveau BAC+2 an.

Das CNAM richtet sich an Personen, die mindestens die Hochschulreife besitzen, und bietet daher Ausbildungen an, die zu einem BTS bzw. Fachhochschulabschluss (BAC+2), einem Diplom (BAC+3), einem Mastertitel (BAC+5) oder Ingenieurtitel führen (BAC+5).

Die Kurse finden in Form von Abendkursen im Ausbildungszentrum (18.30 bis 21.30 Uhr unter der Woche) oder am Samstagmorgen statt. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeiten einen Besuch der Kurse nicht zulassen (3 oder 4 Stellen), haben die Möglichkeit, einige Ausbildungsgänge in Form eines Fernstudiums zu absolvieren.

Auf der Website

<http://www.llc.lu/uploads/pages/files/vers-def-guide.pdf>

finden Sie Informationen zum Aus- und Weiterbildungsangebot in Luxemburg.

Information concerning training leave

Training is a useful tool for professional development or during the search for a job.

Training provides independence and facilitates performance during recruitment or when promoted.

It is clear that a trained person will be given priority over a colleague who does not have the required knowledge.

There are two very different strands of training available throughout your career.

Training provided by the company

The least demanding, given that this training is organised by the company in which you work.

You will still be paid and this training will be carried out during part or all of your normal working hours.

Personal training

Deciding to follow a training course in order to improve your professional knowledge or to change your career is very demanding.

In this event, you will have to combine work and training.

There are several options available:

1) Individual professional training leave

The maximum duration of the training leave is 80 days for one career. Over a 2 year period, the maximum number of days allocated is 20 days.

This training leave is paid as a compensatory benefit, by the employer and is equal to the average wage.

2) Unpaid training leave

The total duration of unpaid leave is a maximum of two years.

The minimum duration is 4 consecutive weeks and can be a maxi-

mum of 6 consecutive months.

(<http://www.lllc.lu/fr/aides-financieres/le-conge-sans-solde>)

A request must be sent to the employer via registered letter with acknowledgement of receipt or by hand delivered letter with acknowledgment of receipt.

The request must contain a note specifying that if a response is not received within 30 days, the request will be considered as accepted.

It should also contain information on the type of training, the length and the name of the training body.

These different schemes may be used during short or medium term training so that you can become specialised or improve your knowledge on your current position or a post to be filled.

However, when the training involves returning to education with a view to changing career, these schemes are not very useful.

In fact, 20 days training leave over two years is not enough for a career change and unpaid leave is not suitable as it will cut off your income.

For example, with regards to training in France, there are two main bodies that provide HTO courses (Hors Temps Ouvrable), which are courses outside of your working hours.

- The **AFPA** (French National Association for Adult Vocational Training) www.afpa.fr/
- The **CNAM** (Conservatoire National des Arts et Métiers) www.cnam.fr

These 2 bodies are different with regards to their target public.

For the APFA, training is mainly provided to employees with a lower qualification than secondary level education (BAC) and offers training courses to obtain the school leaving certificate plus at least two years' study (BAC +2).

The CNAM targets people with a secondary level qualification (BAC) and offers training courses to obtain a BTS (school leaving certificate plus at least two years' study BAC+2), a bachelor's degree (school leaving certificate plus at least three years' study BAC+3) or an engineering degree (school leaving certificate plus at least five years' study BAC+5).

Courses may take place in the evening at the training centre (18.30 to 21.30 during the week) or on Saturday morning. For employees whose hours do not allow them to attend courses (3 or 4 positions), Long Distance Training (LDT) is provided for some courses.

You may also visit the website:

<http://www.lllc.lu/uploads/pages/files/vers-def-guide.pdf>

for information on the training courses available in Luxembourg



Congé parental ... pères, mères: même combat

Au Luxembourg, la législation autour du congé parental est globalement plus généreuse que celle de ses principaux voisins européens, sans être toutefois parfaite, notamment en termes de durée et de flexibilité.

Chacun des deux parents a droit à un congé parental d'une durée de six mois (à temps complet) ou de douze mois (à temps partiel), à prendre avant les 5 ans de l'enfant. Les indemnités mensuelles fixes s'établissent à 1.778,31 € respectivement 889,15 € pour tout salarié travaillant au Grand-Duché.

Le congé parental est en augmentation constante au Luxembourg, mais l'évolution la plus intéressante dans ce domaine est celle du nombre de pères qui en font la demande. Il y a plus de 10 ans à peine 6% des hommes en bénéficiaient, et depuis 2010, on s'approche des 25%. Toujours selon les statistiques, les „nouveaux pères“ ont tendance à privilégier le congé parental à la naissance de leur second enfant, et à privilégier le temps partiel.

Tranquillement, nous avons assisté à un changement des mentalités et fait progressivement admettre aux employeurs et aux hommes – qui sont souvent les mêmes – qu'une nouvelle organisation du travail conciliant vie privée et vie professionnelle pour les femmes mais aussi pour les hommes peut être plus épanouissante et aussi efficace que l'ancien schéma patriarcal.

Ainsi, les pères ont la possibilité de s'impliquer davantage dans la vie de famille, une nouvelle répartition des rôles a fait son apparition. La question du congé parental est intimement liée à la question du rôle des hommes dans la sphère familiale et nous ramène à la question de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines.

Si les hommes ont moins eu recours au congé parental, c'est par crainte d'une détérioration de leurs relations professionnelles, la peur d'être mal vus par leurs employeurs. Par exemple, en tant que cadre, homme, de nos jours et dans beaucoup d'entreprises, vous devez d'assumer votre rôle, de gérer le stress, d'être présent. Quitter son poste ne serait-ce que quelques mois reste inenvisageable. Le retour n'en serait que plus difficile, et sans doute fatal.

C'est bien dommage, car selon des études menées auprès de pères ayant pris un congé parental, le succès serait total, ces pères estimant que cela avait eu un effet positif pour eux-mêmes en tant que parent et que la relation avec l'enfant s'était renforcée en général.

Un congé parental, ce n'est pas forcément un frein à la carrière

de l'homme – ou de la femme – mais cela peut au contraire nous faire progresser en nous permettant de prendre du recul. En tout cas, c'est une occasion de prendre le temps de s'occuper d'autres aspects de la vie, car la carrière n'est pas tout. Pour pouvoir faire un tel choix – d'une carrière moins linéaire – il faut avoir fait soi-même sa propre révolution psychologique pour ne pas souffrir du regard de la société. On peut se détacher progressivement de l'importance donnée par notre société à la valeur du travail rémunéré, pour considérer d'autres valeurs tout aussi émancipatrices et constructives, voire plus: contribuer à la sécurité affective de ses enfants, l'engagement citoyen, les activités manuelles, et permettre à sa compagne (ou à son compagnon) de s'investir professionnellement.

Il faut surtout faire entrer dans les mœurs que la décision de prendre le congé parental n'est pas obligatoirement un choix sexué. Qu'ils soient enthousiastes, inquiets ou réfractaires à l'idée de prendre une longue période de congé parental, l'immense majorité des parents souligne l'importance de la question financière à l'heure du choix.

C'est donc en termes de revenus „perdus“ pendant l'arrêt qu'il faut aborder ce choix: si l'un des parents gagne beaucoup plus que l'autre, il lui est évidemment beaucoup plus difficile de s'arrêter, que ce soit le papa ou la maman. Toute considération „sexiste“ de la question est dépassée, c'est la question économique qui s'impose aux couples de nos jours.

La vraie égalité hommes-femmes, ce n'est pas de mettre les papas à la maison, c'est d'aider les mamans à travailler.

Plus d'infos sur: www.cnpf.lu



Elternurlaub ... Väter, Mütter: gleicher Kampf

In Luxemburg ist die Gesetzgebung bezüglich des Elternurlaubs im Allgemeinen großzügiger als in seinen wichtigsten europäischen Nachbarstaaten, wenngleich sie nicht perfekt ist, besonders im Hinblick auf die Dauer und die Flexibilität.

Jeder der beiden Elternteile hat ein Anrecht auf Elternurlaub mit einer Dauer von sechs Monaten (bei Vollzeitbeschäftigung) oder zwölf Monaten (bei Teilzeitbeschäftigung), der vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmen ist. Der monatliche Fixbetrag des Elterngeldes liegt bei 1.778,31 € bzw. 889,15 € für alle im Großherzogtum tätigen Arbeitnehmer.

Der Elternurlaub verzeichnet in Luxemburg einen kontinuierlichen Anstieg, die interessanteste Entwicklung jedoch, die dabei zu beobachten ist, ist die Anzahl der Väter, die von diesem Recht Gebrauch machen. Vor 10 Jahren haben noch nicht einmal 6 % der Männer Elternurlaub genommen, seit 2010 ist diese Zahl auf knapp 25 % gestiegen. Dennoch tendieren die „neuen Väter“ laut Statistik dazu, den Elternurlaub vorwiegend nach der Geburt des zweiten Kindes zu nehmen und eine Teilzeitbeschäftigung vorzuziehen.

Im Stillen haben wir einen Mentalitätswandel beobachtet und den Arbeitgebern und Männern in Luxemburg – häufig in einer Person – schrittweise vermittelt, dass eine Neuorganisation der Arbeit, die das Privat- und Berufsleben für Frauen aber auch für Männer miteinander vereint, sehr viel erfüllender und sogar effektiver sein kann als das alte patriarchalische Schema.

So haben die Väter die Möglichkeit, sich stärker in das Familienleben einzubringen, wodurch sich eine neue Rollenverteilung ergeben hat. Das Thema Elternurlaub ist eng verknüpft mit der Frage nach der Rolle der Männer in der Familie und bringt uns zu der Frage nach der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen.

Wenn die Männer den Elternurlaub weniger stark in Anspruch genommen haben, so ist das auf Bedenken wegen einer Verschlechterung ihrer beruflichen Beziehungen und die Angst vor einer negativen Reaktion vonseiten ihrer Arbeitgeber zurückzuführen. So sehen es zum Beispiel die männlichen Führungskräfte heutzutage in vielen Unternehmen als ihre Pflicht an, ihre Funktion zu erfüllen, den Stress zu bewältigen, präsent zu sein. Seinen Arbeitsplatz zu verlassen, wenn auch nur für ein paar Monate, ist nach wie vor undenkbar. Die Rückkehr wäre nur noch schwieriger und zweifellos fatal.

Das ist sehr schade, vor allem da Befragungen von Vätern im Anschluss an deren Elternurlaub nur positive Ergebnisse geliefert

haben. Laut Aussage dieser Väter habe der Elternurlaub sowohl positive Auswirkungen auf sie selbst als Elternteil gehabt, als auch die Beziehung zu ihren Kindern im Allgemeinen gestärkt.

Der Elternurlaub bedeutet nicht notwendigerweise eine Karrierebremse für den Mann (oder die Frau), sondern kann uns sogar weiterbringen und es uns ermöglichen, etwas Abstand zu gewinnen. In jedem Fall ist er eine Gelegenheit, um sich anderen Bereichen des Lebens zu widmen, da Karriere nicht alles ist. Um eine solche Wahl treffen zu können – d. h. die einer weniger geradlinigen beruflichen Laufbahn – muss man seine eigene psychologische Revolution hinter sich haben, um sich von den gesellschaftlichen Zwängen zu befreien. Man kann sich schrittweise von der Bedeutung lösen, die unsere Gesellschaft der bezahlten Arbeit beimisst, um sich anderen Werten zu widmen, die mindestens genauso emanzipatorisch und konstruktiv sind, wie etwa: zur Entwicklung eines gesunden Gefühlslebens seiner Kinder beitragen, sich als Bürger engagieren, sich handwerklich betätigen und es seiner Partnerin (oder seinem Partner) ermöglichen, sich beruflich einzubringen.

Es muss ferner selbstverständlich werden, dass die Entscheidung über den Elternurlaub nicht zwangsweise eine Frage des Geschlechts ist. Ob sie einer längeren Auszeit vom Beruf nun mit Begeisterung, Sorge oder Ablehnung gegenüberstehen, die überwältigende Mehrheit der Eltern betont die Bedeutung des finanziellen Aspekts zum Zeitpunkt der Entscheidung.

Folglich spielt bei der Entscheidung über den Elternurlaub das „verlorene“ Einkommen während der beruflichen Auszeit eine Rolle: verdient ein Elternteil viel mehr als der andere, so ist ein Aussetzen für diesen ganz offensichtlich viel schwieriger, egal ob Mama oder Papa. „Sexistische“ Ansätze sind diesbezüglich überholt, es stellt sich für Paare heutzutage vielmehr die Frage nach der Wirtschaftlichkeit.

Eine echte Gleichstellung von Mann und Frau bedeutet nicht, die Väter nach Hause zu schicken, sondern die Mütter beim Arbeiten zu unterstützen.

Weitere Informationen auf: www.cnpf.lu

Parental leave ... fathers, mothers: same battle

In Luxembourg, legislation on parental leave is generally more generous than that of its main European neighbours. However, it is not perfect, particularly in relation to length and flexibility.

Both parents have the right to parental leave for six months (full time) or twelve months (part time), to be taken before the child turns 5 years old. The fixed monthly allowances are €1,778.31 respectively €889.15, for all employees working in the Grand-Duchy of Luxembourg.

Parental leave continues to increase in Luxembourg, but the most striking increase concerns the number of fathers who are requesting parental leave. More than 10 years ago, barely 6% of men were taking parental leave and since 2010, this level has reached 25%. According to statistics „new fathers“ tend to take parental leave for the birth of their second child and prefer part time leave.

We have gradually helped to change attitudes and persuade employers and men (who are often both) that a new way of organising work to balance private and professional life for women but also for men could be more worthwhile and as efficient as the old patriarchal scheme.

Thus, fathers now have the possibility of being involved in family life and roles are being divided differently. The issue of parental leave is closely related to the role of men in family life and raises the question of equality between men and women in all areas.

Men took less parental leave because they feared it would undermine their professional relationships and that they would be seen in a bad light by their employers. For example, as a male executive today and in many businesses, you must fulfil your role, manage stress, be present. Leaving your job, if only for a few months, is out of the question. Returning to work would only be more difficult, and, without doubt, fatal.

This is a shame as, according to surveys of fathers on parental leave, it would be a great success. These fathers believe taking parental leave had a positive effect on them as a parent and that their relationship with their child became stronger in general.

Parental leave does not necessarily hinder a man's, or a woman's career but it can help us progress and by allowing us to take a

step back. In any case, it is an opportunity for taking time to deal with other aspects of life as career is not everything. In order to make this choice, i.e. to take a less linear career path, one must radically change one's own mentality and not be affected by other people's opinion. We can gradually break away from the importance accorded by our society to the value of paid work in order to consider other values that are equally or even more liberating and constructive: contributing to the emotional security of our children, civil participation, manual activities and allowing our partners to invest in their careers.

Above all, the fact that the decision to take parental leave does not have to be a sex-based choice, must be promoted. Whether they are enthusiastic, concerned or reluctant about the idea of taking a long period of parental leave, the majority of parents stress the importance of the financial issue when it comes to making that choice.

Therefore, the choice must be based on the income „lost“ during the leave: if one of the parents earns a lot more than the other, it is much harder for them to stop working, whether this is the father or the mother. Any considerations regarding sexism are no longer an issue; it is the financial issue which couples today must consider.

Real gender equality does not involve placing fathers at home. It is about helping mothers to work.

For more information see: www.cnpf.lu



Accident du travail

Que faire?

Les salariés victimes d'un accident de travail **déclaré** ont leurs dépenses de santé intégralement remboursées par l'Association d'assurance accident (AAA).

Il est important de signaler auprès du supérieur hiérarchique **le jour même** tout accident, même de trajet, car les conséquences sur l'état de santé ne sont pas prévisibles.

L'employeur doit alors envoyer la déclaration d'accident signée à l'AAA. Si cette dernière n'a pas été envoyée ou retardée, les salariés doivent insister, le cas échéant, avec l'aide de la délégation, pour que cela soit fait afin qu'ils puissent bénéficier de l'intégralité des remboursements pour les soins médicaux.

Les salariés doivent lors de leurs soins faire cocher la case «Accident» sur les prescriptions médicales; ils peuvent aussi envoyer eux-mêmes, dans le délai d'un an, une lettre sur papier libre à l'AAA stipulant la date et les circonstances de l'accident. Dans ce cas, l'AAA fera les démarches auprès de l'employeur pour lui demander de se positionner. L'AAA décidera alors de reconnaître ou non l'accident de travail.

La déclaration d'accident est très importante

Certains ont subi un dommage corporel irréversible pour lequel il leur est alors possible de demander des indemnités en fonction de l'incapacité totale ou partielle permanente reconnue par le contrôle médical après consolidation de leur état de santé.

Ces indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux sont d'autant plus importantes que la victime est jeune et il est établi qu'au delà d'un pourcentage d'environ 20% d'incapacité reconnue de toucher les indemnités mensuellement plutôt qu'en une seule fois.

Cette demande d'indemnités doit être remplie et envoyée par les salariés eux-mêmes **jusqu'à 3 années plus tard**. Les salariés peuvent se faire assister par les délégués de sécurité qui suivront leurs dossiers et qui prendront contact avec l'AAA en cas de besoin.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la réforme de l'AAA a changé le mode de calcul de ces indemnités. Auparavant, elles étaient fonction du salaire mais cette notion a été abandonnée et les montants des indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux pour un même pourcentage d'incapacité ont été diminués.

Work-related accidents

What can be done?

Employees who have **reported** an accident at work are fully reimbursed for their medical expenses by the Association d'assurance contre les accidents (Accident Insurance Association).

The superior must be notified of any accident, on **the day it occurs**, even an accident on the journey to or from work, as the health consequences are unforeseeable.

The employer must then send the signed accident report to the AAA (Association d'assurance contre les accidents). If this report has not been sent or if it is late, employees must insist, where appropriate and with the help of the delegation, for this to be done so that they can fully benefit from the reimbursement of medical costs.

During treatment, employees must tick the „Accident“ box on the medical prescriptions. They may also send, within one year of the accident, a separate letter to the AAA themselves, stating the date and the circumstances of the accident. In this case, the AAA shall contact the employer to ask that they state their position on the matter. The AAA will then decide whether or not to acknowledge the work-related accident.

Reporting the accident is very important.

Some employees have suffered irreversible physical damage and they may therefore ask for compensation on the basis of permanent total or partial incapacity, identified by the medical check following treatment of their medical condition.

This compensation for non-material damage is even higher when the victim is young and a level of up to around 20% incapacity has been established for claiming the benefits on a monthly basis, rather than once.

This request for compensation must be filled in and sent by the employees themselves, **up to 3 years later**. Employees may request the assistance of the safety delegates who will monitor their case and contact the AAA when needed.

Since 1 January 2011, the AAA reform has changed the method of calculating compensation. Before, it was based on salary but this policy has now been abandoned and the amount of compensation for non-material damage for the same degree of incapacity has been reduced.

Arbeitsunfall

Was tun?

Arbeitnehmern, die einen Arbeitsunfall erleiden, der **gemeldet** wird, werden die Gesundheitskosten vollständig von der Unfallversicherung (Association d'assurance accident, AAA) erstattet.

Es ist wichtig, dass sämtliche Unfälle einschließlich Arbeitswegeunfälle dem Vorgesetzten noch **am gleichen Tag** gemeldet werden, da die Auswirkungen auf die Gesundheit nicht abzuschätzen sind.

Der Arbeitgeber muss anschließend die unterzeichnete Unfallmeldung an die AAA senden. Wurde letztere nicht verschickt oder wurden in anderer Weise die Fristen missachtet, so müssen die Arbeitnehmer gegebenenfalls mit Hilfe der Delegation auf der Einhaltung der geltenden Bestimmungen bestehen, damit ihnen die Kosten für die medizinische Versorgung vollständig erstattet werden.

Die Arbeitnehmer müssen im Rahmen ihrer Behandlung darauf achten, dass das Kästchen „Unfall“ auf den ärztlichen Verschreibungen angekreuzt wird. Sie können auch selbst innerhalb eines Jahres ein formloses Schreiben an die AAA verfassen, worin Datum und Hergang des Unfalls angegeben werden. In diesem Fall leitet die AAA die notwendigen Schritte beim Arbeitgeber ein, der zu einer diesbezüglichen Stellungnahme aufgefordert wird. Die AAA entscheidet im Anschluss, ob der Unfall als Arbeitsunfall anerkannt wird.

Die Unfallmeldung ist äußerst wichtig

Manche Personen haben irreparable körperliche Schäden erlitten, welche die Beantragung einer Entschädigung auf der Grundlage einer vollständigen oder teilweisen dauerhaften Behinderung rechtfertigen, die im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung nach der Konsolidation des Gesundheitszustandes attestiert wird.

Diese Entschädigungen für Nichtvermögensschäden sind umso wichtiger je jünger das Opfer ist und es gilt, dass bei einem anerkannten Behinderungsgrad von mehr als ca. 20 % das Opfer zum Erhalt von Entschädigungszahlungen berechtigt ist, die nicht in Form von Einmalzahlungen sondern monatlich geleistet werden.

Dieser Antrag auf Entschädigung muss von den Arbeitnehmern selbst ausgefüllt und abgeschickt werden, und zwar **bis maximal 3 Jahre** später. Die Arbeitnehmer können die Sicherheitsbeauftragten um Hilfe bitten, die ihre Anträge dann bearbeiten und gegebenenfalls Kontakt zur AAA aufnehmen.

Seit dem 1. Januar 2011 verfügt die AAA über ein neues Modell zur Berechnung ihrer Entschädigungszahlungen. Davor basierten sie auf den Gehältern, dies wurde jedoch abgeschafft und die Beträge der Entschädigungszahlungen für Nichtvermögensschäden für den gleichen Behinderungsgrad wurden verringert.





La guerre des moutons est venue ...

L'expression «**mouton de Panurge**» désigne un suiveur, une personne qui imite sans se poser de questions, qui suit instinctivement ce que fait le plus grand nombre et se fond dans un mouvement collectif sans exercer son esprit critique ni seulement faire preuve de l'intelligence qu'on peut espérer d'un être humain sinon d'un mouton.

Regardons autour de nous: nous sommes devenus des moutons de Panurge. Notre cerveau et celui de nos enfants sont robotisés, nous nous rendons incapables de penser avec du recul. Nous subissons quotidiennement un lavage de cerveau par les journaux, la radio et la télévision. La publicité et l'informatique se rejoignent pour nous donner des informations dictées par les puissants de ce monde.

Nous ne décidons plus de rien: notre façon de manger, de nous habiller, de voyager, de travailler est dictée par des grands patrons d'entreprises, des politiciens et des hommes d'affaires pour qui le but premier est de faire de plantureux bénéfices. Ces personnes sont directement ou indirectement responsables de la qualité de vie de millions de personnes.

Nous adoptons des attitudes standardisées. Nous sommes dociles, moutonnement correct, nous baignons dans l'inaction. Nous nous réfugions dans le conformisme et évitons de prendre des décisions.

Alors, révoltons-nous, arrêtons de nous comporter comme des moutons! Ne laissons pas toutes ces multinationales imposer leurs standards!

Créons d'autres entreprises, encourageons l'économie locale, sociale, écologique et solidaire.

Der Aufstand der Herde beginnt ...

Der Ausdruck „**Herdentier**“ bezeichnet einen Mitläufer, eine Person, die ohne etwas infrage zu stellen nacheifert, die es instinktiv der Mehrheit gleichtut und in der Masse untergeht, ohne kritisch zu hinterfragen, und auch kein Anzeichen von Intelligenz zeigt, wie man es zwar nicht von einem Schaf, aber doch von einem Menschen erwarten dürfte.

Schauen wir uns einmal um: wir alle sind zu Herdentieren geworden. Unsere Gehirne und die unserer Kinder sind robotisiert, wir verlieren unsere Fähigkeit, etwas mit Abstand zu betrachten. Zeitungen, Radio und Fernsehen unterziehen uns täglich einer Gehirnwäsche. Werbung und Internet schließen sich an und liefern uns Informationen, die von den Mächtigen dieser Welt diktiert werden.

Wir treffen keine Entscheidungen mehr: unsere Art zu essen, uns zu kleiden, zu reisen, zu arbeiten – all das wird durch die Chefs der großen Unternehmen, die Politiker und die Geschäftsleute vorgegeben, deren primäres Ziel das Erwirtschaften hoher Profite ist. Diese Personen sind direkt oder indirekt verantwortlich für die Lebensqualität von Millionen von Menschen.

Wir übernehmen standardisierte Ansichten. Wir sind folgsam, gutgläubig, geben uns der Untätigkeit hin. Wir flüchten uns in den Konformismus und meiden das Treffen von Entscheidungen.

Aber nun ist es an der Zeit aufzustehen und nicht mehr länger nur dem Herdentrieb zu folgen! Wir lassen nicht zu, dass all diese Multinationalen ihre Standards durchdrücken!

Lasst uns andere Unternehmen gründen und die lokale, soziale, ökologische und solidarische Wirtschaft ankurbeln.

Lemmings at war ...

The expression „**lemming**“ is used to describe a follower, a person who imitates without asking questions, who instinctively follows the majority and joins a mass movement without showing any signs of critical thinking.

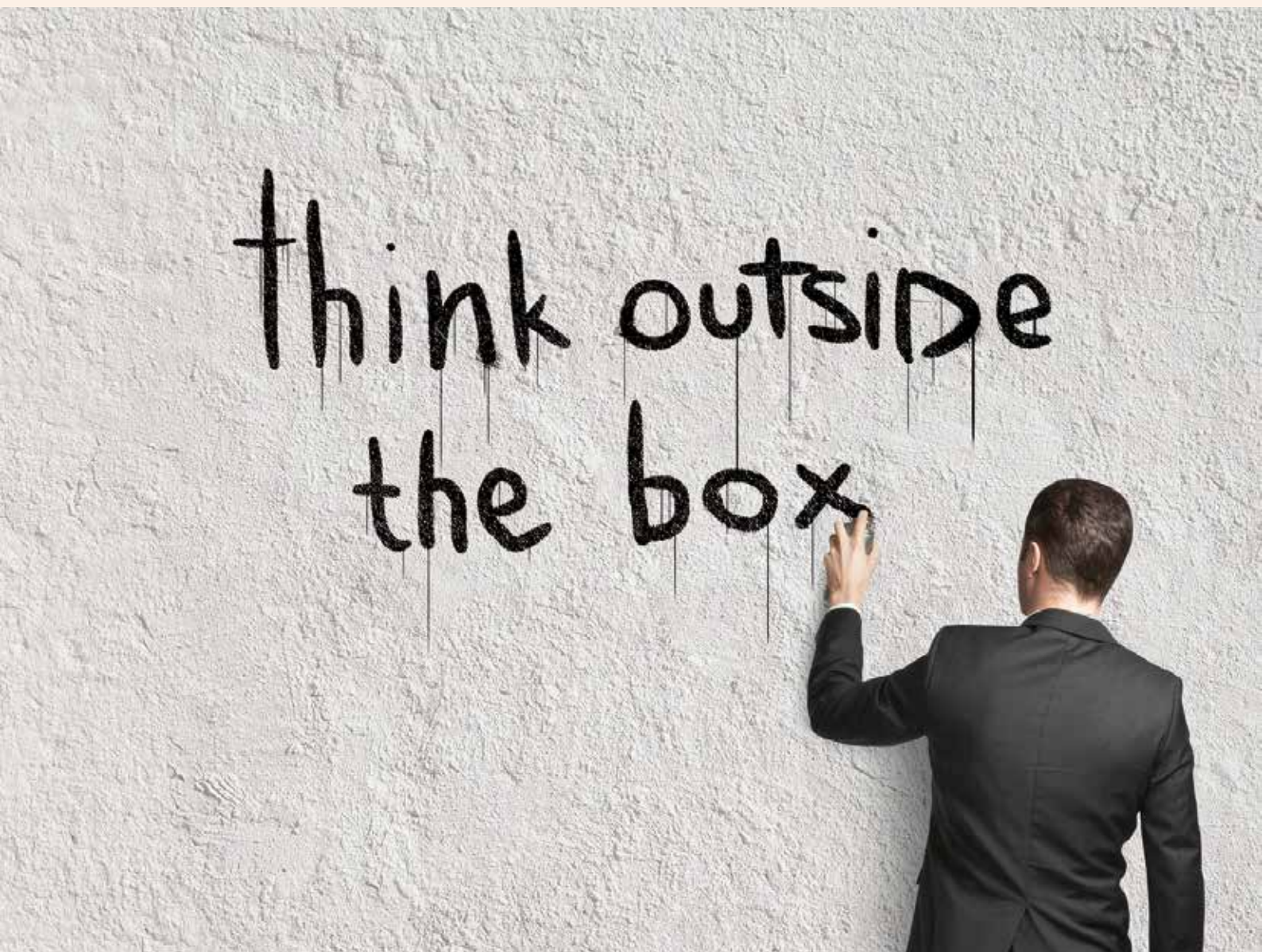
Look around you: we have become lemmings. Our brains and those of our children are programmed. We have become incapable of thinking independently. We are being brainwashed on a daily basis by newspapers, the radio and television. Advertising and information technology have joined forces to provide us with information dictated by the world's most powerful players.

We are not making decisions anymore. Our ways of eating, dressing, travelling and working, are dictated by top company bosses, politicians and businessmen, whose main aim is to make massive profits. These people are directly or indirectly responsible for the quality of life of millions of people.

We are adopting conformist attitudes. We are docile, we behave like sheep and we are profoundly lazy. We take refuge in conformity and we avoid taking decisions.

So let's rise up and stop behaving like lemmings! We must not let these multinational companies impose their standards on us!

We must create other companies and we must support the local, social, ecological and inclusive economy.



Non-résidents

Comment déclarer un PACS?

Vous avez conclu un partenariat enregistré dans votre pays de résidence. Et vous souhaitez officialiser votre relation au Luxembourg.

Alors, il faut demander l'inscription de votre partenariat au répertoire civil détenu par le Parquet général luxembourgeois.

Cette inscription vaut assimilation du partenariat étranger au partenariat luxembourgeois et vous aurez droit, p.ex. au niveau du droit du travail ou fiscal, aux mêmes avantages que les gens ayant conclu un partenariat au Luxembourg.

Les documents suivants sont à produire:

- la déclaration de partenariat inscrite à l'étranger ou une attestation d'inscription de déclaration de partenariat (quelle que soit la dénomination exacte de ce document, qui peut varier d'un pays à l'autre). Ce document doit porter une apostille, sinon une légalisation de signature. L'apostille ou la légalisation de signature est délivrée par l'autorité compétente du pays sur le territoire duquel le document est établi. Si le document n'est pas rédigé en français, une traduction en français, rédigée par un traducteur assermenté, doit être jointe;
- des copies intégrales récentes (moins de 3 mois) des actes de naissance des deux partenaires;
- pour les ressortissants luxembourgeois: une copie certifiée conforme du passeport ou de la carte d'identité de chacun des deux partenaires;
- pour les ressortissants communautaires et les ressortissants de l'Espace économique européen: une copie certifiée conforme du passeport ou de la carte d'identité de chacun des deux partenaires et un certificat de résidence de chacun des deux partenaires;
- pour les ressortissants non communautaires: une copie certifiée conforme du passeport contenant une autorisation de séjour de plus de 3 mois. Un visa de tourisme (visa de la catégorie C) inscrit dans le passeport ne vaut pas résidence légale au sens de la loi luxembourgeoise;
- une adresse à laquelle le répertoire civil doit envoyer l'attestation de partenariat.

Ces documents sont à envoyer en recommandé avec accusé de réception au

Parquet Général
Service du répertoire civil
L-2080 Luxembourg

Vous pouvez aussi prendre un rendez-vous et vous rendre à

Administration judiciaire, Parquet général
Cité judiciaire – Répertoire civil
L-2080 Luxembourg

(tél. les matins: +352 475981-341)

(source: guichet.lu)

Non-residents

How to declare a civil partnership (PACS)?

You have signed a civil partnership in your country of residence, and you want to make your relationship official in Luxembourg.

You need to ask for your partnership to be registered at the civil registry held by the Public Prosecutor's office of Luxembourg.

This registration will assimilate the foreign partnership and the Luxembourg partnership and you are entitled to the same benefits, eg. as regards labour law and taxation, as people who signed their partnership in Luxembourg.

The following documents must be provided:

- the signed declaration of partnership registered abroad or a certificate confirming the registration of the declaration of partnership (whatever the exact name of this document as it could vary from country to country). This document must have an apostille stamp or, if not, the signatures must be authenticated. The apostille stamp or signature verification is provided by the competent authority of the country in which the document was drawn up. If the document has not been drawn up in French, a French translation by a sworn translator must be enclosed;
- full recent copies (made less than 3 months ago) of the birth certificates of both partners;
- for Luxembourg nationals: an official certified copy of the passport or identity card of each partner;
- for EU nationals and EEA nationals: an official certified copy of the passport or identity card of each partner and a residence certificate for each partner;
- for non-EU nationals: an official certified copy of their passport containing a residence permit for more than 3 months. A tourist visa (category C visa) included in the passport does not constitute legal residence within the meaning of Luxembourg law;
- an address where the civil registry must send the partnership certificate.

These documents should be sent by registered post with acknowledgment of receipt to:

Parquet Général
Service du répertoire civil
L-2080 Luxembourg

You can also make an appointment with

Administration judiciaire, Parquet général
Cité judiciaire – Répertoire civil
L-2080 Luxembourg
(Tel: mornings: +352 475981-341)

(source: guichet.lu)

Nicht in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer

Wie meldet man eine Lebenspartnerschaft an?

Sie haben in Ihrem Wohnsitzland eine eingetragene Partnerschaft geschlossen. Und Sie möchten diese Verbindung in Luxemburg offiziell anerkennen lassen.

Hierzu müssen sie die Eintragung der Partnerschaft in das von der luxemburgischen Generalstaatsanwaltschaft geführte Personenstandsregister beantragen.

Durch diese Eintragung wird die ausländische Lebenspartnerschaft der luxemburgischen Lebenspartnerschaft gleichgestellt und Sie haben zum Beispiel auf arbeitsrechtlicher und steuerlicher Ebene die gleichen Vorteile, die auch für in Luxemburg geschlossene Lebenspartnerschaften gelten.

Folgende Dokumente sind beizubringen:

- die Lebenspartnerschaftsurkunde über die im Ausland geschlossene Lebenspartnerschaft oder eine Bescheinigung der Eintragung dieser Lebenspartnerschaft (unabhängig von der genauen Bezeichnung dieses Dokuments, die von Land zu Land variieren kann). Dieses Dokument muss mit einer Apostille, ansonsten mit einer Unterschriftsbeglaubigung versehen sein. Die Apostille oder die Unterschriftsbeglaubigung wird von der zuständigen Behörde des Landes ausgestellt, in dem das Dokument ausgestellt wurde. Sollte das Dokument nicht auf Französisch verfasst sein, muss eine von einem vereidigten Übersetzer angefertigte französische Übersetzung beigelegt werden;
- kürzlich (weniger als 3 Monate alt) ausgestellte vollständige Kopien der Geburtsurkunden beider Partner;
- für luxemburgische Staatsangehörige: eine beglaubigte Kopie des Reisepasses oder des Personalausweises beider Partner;
- für EU- und EWR-Staatsangehörige: eine beglaubigte Kopie des Reisepasses oder des Personalausweises beider Partner sowie eine Wohnsitzbescheinigung beider Partner;
- für Drittstaatsangehörige: eine beglaubigte Kopie des Reisepasses mit einer Aufenthaltsgenehmigung für mehr als 3 Monate. Ein im Reisepass eingetragenes Touristenvisum (Visum der Kategorie C) gilt nicht als rechtmäßiger Aufenthaltstitel im Sinne der luxemburgischen Gesetzgebung;
- eine Adresse, an die das Personenstandsregister die Bescheinigung der eingetragenen Lebenspartnerschaft senden kann.

Diese Dokumente sind als Einschreiben mit Rückschein zu senden an

Parquet Général

Service du répertoire civil

L-2080 Luxemburg

Sie können auch einen Termin vereinbaren und sich an die folgende Stelle wenden:

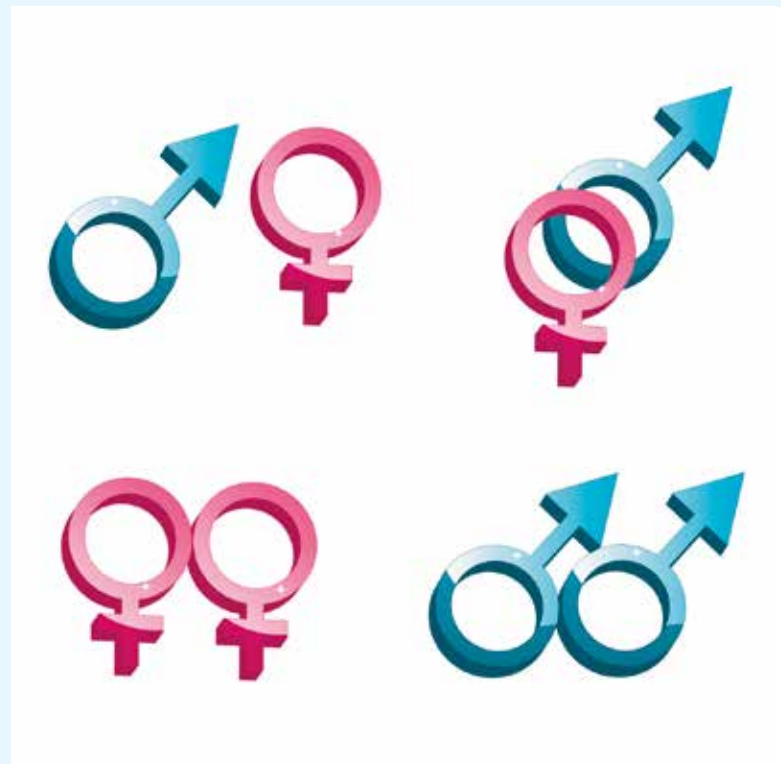
Administration judiciaire, Parquet général

Cité judiciaire – Répertoire civil

L-2080 Luxemburg

(Morgens telefonisch zu erreichen unter: +352 475981-341)

(Quelle: *guichet.lu*)



Les débouchés de l'acier

L'acier peut jouer de multiples rôles. Il sert à armer le béton, renforcer les fondations, transporter l'eau, le gaz et bien d'autres fluides. Il permet également de former le squelette des bâtiments, qu'ils soient bureau, école, usine, logement ou salle de sport. Et à les habiller (façades, toitures).

Châssis et carrosserie, pièces de moteur, de direction, de transmission, ligne d'échappement, carcasse de pneu l'acier représente de 55 à 70% du poids d'une voiture.

Les boîtes de conserve, les plates-formes pétrolières, les pots catalytiques, les trombones des employés de bureau, les supports de puces électroniques sont en acier. Impossible de dresser une liste exhaustive: de l'objet usuel à l'instrument le plus sophistiqué, du microscopique (pièce de moins d'un gramme dans les micromoteurs de montres électriques) au gigantesque (cuve de méthanier, capable de loger le volume de l'Arc de Triomphe), l'acier est à l'origine d'une infinité de produits élaborés par l'industrie humaine.

L'acier non allié (dit „au carbone“) nécessite une protection contre la corrosion: couche de zinc et peinture pour les carrosseries d'automobile, couche d'étain et vernis pour les boîtes de conserve ou de boisson. L'inox, acier allié au nickel et au chrome peut, quant à lui, rester nu: il est inaltérable dans la masse. Plats, casseroles, couverts il résiste indéfiniment à l'eau et aux détergents. Parfaitement sain, il n'altère ni le goût ni la couleur des aliments.

Inaltérable et parfaitement neutre vis à vis des tissus humains, l'inox se fait à volonté prothèse de hanche, rotule, vis, plaque, bistouri ... jusqu'aux aiguilles qui sont fabriquées à partir d'une feuille d'inox de 0,15 à 0,45 mm d'épaisseur. L'acier est partout.



Die Absatzmärkte des Stahlsektors

Stahl kommt unterschiedliche Bedeutungen zu. Er dient zur Verstärkung von Beton, Festigung von Fundamenten sowie zum Transport von Wasser, Gas und anderen Flüssigkeiten. Mithilfe von Stahl können Skelettbauten erstellt werden, egal ob Bürogebäude, Schulen, Fabriken, Wohngebäude oder Sporthallen. Und er dient auch als Verkleidungsmaterial (Fassaden, Dächer).

Fahrgestell und Karosserie, Teile des Motors, der Lenkung und des Antriebs, Auspuffleitung, Reifen-Karkassen ... : Stahl macht zwischen 55 % und 70 % des Gesamtgewichts eines Autos aus.

Konservendosen, Ölbohrplattformen, Katalysatoren, Büroklammern und die Träger von Computerchips sind aus Stahl. Eine vollständige Liste zu erstellen ist unmöglich: als üblicher Bestandteil der ausgefeiltesten Instrumente von mikroskopisch klein (Teile von weniger als einem Gramm in den Mikromotoren elektronischer Uhrwerke) bis hin zu gigantisch groß (Gastanker, der das Volumen des Triumphbogens fassen kann) ist Stahl der Grundbaustein unzähliger von Menschenhand gefertigter Produkte.

Unlegierter Stahl (auch „Carbonstahl“) benötigt Korrosionsschutz: eine Schicht aus Zink und Farbe für Automobilkarosserien, eine Schicht aus Zinn und Lack für Konserven- oder Getränkedosen. Edelstahl sowie legierter Stahl aus Nickel und Chrom benötigen hingegen keine Zusätze: ihre Masse ist unveränderlich. Teller, Pfannen, Besteck ... : sie sind dauerhaft unempfindlich gegenüber Wasser und Reinigungsmitteln. Sie bergen keinerlei Gesundheitsrisiken und nehmen weder Geschmack noch Farbe von Lebensmitteln an.

Da Edelstahl unveränderlich und gegenüber menschlichem Gewebe vollkommen neutral ist, wird er für die Herstellung von Hüftprothesen, Kugelgelenken, Schrauben, Platten, Skalpell etc. bis hin zu Nadeln verwendet, die aus einem Bogen Edelstahl mit einer Dicke zwischen 0,15 bis 0,45 mm gefertigt werden. Stahl ist omnipräsent.

What is steel used for?

Steel can have many functions. It can be used to reinforce concrete, transport water, gas and even other fluids. It can also be used to make building frames for offices, schools, factories, housing or sports centres. It can also be used for covering buildings (facades, roofs).

Chassis and bodywork, engine parts, steering and transmission parts, exhaust systems, tyre carcasses...: steel represents 55 to 70% of a car's weight.

Cans, oil platforms, catalytic converters, paper clips used by office workers, electronic microchip carriers, are all made of steel. It is impossible to list them all - from the most common object to the most sophisticated item, from the microscopic (part weighing less than one gram in the micromotors of electronic watches) to the gigantic (LNG carriers, capable of holding the volume of the Arc de Triomphe), steel is used for a countless number of products made by humans.

Non-alloy steel (known as carbon steel) needs to be protected against corrosion: zinc coating and painting for car bodies, tin and varnish coating for cans of food or drink. Stainless steel, nickel and chromium alloy steel, can remain uncoated as its mass is stable. Plates, saucepans, cutlery...: it is permanently water and detergent resistant. Perfectly healthy, it does not affect the taste or alter the colour of food.

As it is unalterable and does not react with human tissue, stainless steel can be used for prosthetic hips, ball joints screws, plates, bistoury, even needles are made from a stainless steel sheet 0.15 to 0.45 mm thick. Steel is everywhere.



Ce jeudi 20 juin, nous avons organisé une réunion de notre commission tarifaire. Cette réunion a largement dépassé toutes nos attentes et ceci tant au niveau de la participation de nos militants qu'au niveau de la qualité des interventions. Nous tenons à remercier tous les participants et nous comptons sur leur engagement et leur présence lors des prochaines réunions et actions.

En quelques mots, notre secrétaire syndical a tout d'abord rappelé l'enjeu des négociations actuellement en cours et il a fait l'historique des douze dernières réunions organisées dans le cadre du renouvellement de la convention collective en insistant sur les revendications principales de la direction.

Confrontés à l'attitude intransigeante, la volonté prédatrice, l'attitude destructrice et hautaine dont fait preuve la direction dans la négociation de la nouvelle convention collective, nos négoc-

ciateurs sont tout logiquement arrivés à la conclusion que cette même direction n'a pas vraiment envie de négocier. Elle mène tout simplement une croisade idéologique empreinte des pires excès de l'ultralibéralisme. Son crédo: travaillez plus, gagnez moins et surtout taisez-vous et faites ce que je dis ...

Les délégués présents lors de la commission tarifaire ne sont pas dupes et ils ont à une écrasante majorité donné mandat à nos négociateurs pour saisir l'Office national de conciliation. Sur 160 participants à la réunion, 157 se sont prononcés pour la démarche de conciliation accompagnée d'actions syndicales.

Notre mandat est donc clair, le combat que nous devons mener également. Ensemble nous réussirons.

En attendant, vous trouverez ci-dessous quelques photos prises lors de la réunion.



Nouveau succès pour l'OGBL ...

Alors qu'un salarié faisait valoir ses droits à la pension après une certaine période de maladie, nos représentants de la délégation de Differdange ont décelé une importante anomalie dans le mode de calcul de son salaire. En effet, l'employeur avait «omis» de tenir compte des suppléments dus.

Dans un premier temps, la direction a préféré ignorer notre demande de re-calcul. Néanmoins, tant la persévérance des représentants du personnel que le soutien de l'OGBL dans nos démarches auprès des Ressources Humaines ont fini par être payants dans ce contentieux.

Notre collègue a obtenu le versement de la somme due qui s'élève à environ 3 000 euros.

Ceci a également permis de mettre le doigt sur une méthode de calcul défavorable qu'ArcelorMittal pratiquait dans ces situations là.

Une fois de plus, le travail très sérieux et la ténacité d'une équipe motivée ont abouti à ce nouveau succès dans le cadre de la défense de l'ensemble des salariés. En cas de doute, de problème ou de questions, n'hésitez pas à contacter vos délégués OGBL.

... et pourtant il reste du pain sur la planche

Une fois de plus, nous nous posons des questions sur le comportement et l'attitude de notre direction.

D'un côté, on dénonce, dans des conditions plus que discutables, les conventions collectives, d'un autre côté, certaines directions de site persistent dans leur attitude de remise en question permanente d'un des piliers fondamentaux de la cogestion, à savoir le

dialogue social et essaient à tout prix, comme des petits dictateurs, de pratiquer le démantèlement tous azimuts.

Pas un jour ne se passe dans les usines et bureaux sans que la direction sous prétexte de crise économique n'impose, ou du moins essaie d'imposer son dictat sans aucune concertation avec les partenaires sociaux.

Les entretiens d'avertissement pour maladie ou comportement pleuvent dans les usines. Certaines questions posées en DMI ou DMU restent à ce jour sans réponse. Des dossiers très importants concernant des promotions et avancements de collègues trainent dans les bureaux des décideurs. Des primes tardent à être payées. La journée «porte ouverte» de l'école professionnelle de Differdange est purement et simplement annulée et ceci sans discussion préalable. Des réductions de postes, arrêts de production et autres flexibilités sont instaurés sous prétexte de manque de commandes.

Bref, la liste des attaques contre l'intérêt des salariés ne cesse d'augmenter.

L'ensemble du personnel en a RAS LE BOL de la politique du bâton, du chantage à l'emploi et autres pressions qu'il doit subir au quotidien.

L'OGBL par la voix de ses délégués dit STOP à cette situation qui devient de jour en jour plus explosive.

Le bien-être au travail et le respect de la personne sont des valeurs importantes et primordiales. Nous attendons autre chose que des paroles sur ces sujets.

letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ...

Für Donnerstag, den 20 Juni hatten wir eine Tariffkommission einberufen. Diese Zusammenkunft übertraf bei weitem unsere Erwartungen, dies sowohl was die Teilnehmerzahl der Militanten als auch was die Hochwertigkeit der Redebeiträge anbelangte. Wir danken allen Teilnehmern und zählen auf ihr Engagement und ihre Anwesenheit bei künftigen Treffen und Aktionen.

In kurzen Worten erinnerte unser Zentralsekretär daran, was bei den aktuellen Verhandlungen auf dem Spiel steht und hat dann die zwölf letzten im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags stattgefundenen Verhandlungsrunden Revue passieren lassen. Dabei erläuterte er die hauptsächlichen Forderungen der Direktion im Detail.

Angesichts der unnachgiebigen Haltung, des gierigen Vorgehens, der zerstörerischen und überheblichen Haltung der Direktion in den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags sind unsere Unterhändler logischerweise zur Schlussfolgerung gelangt, dass diese Direktion schlicht und einfach nicht verhandeln will. Sie führt ganz einfach einen ideologischen Kreuzzug, der geprägt ist von den

schlimmsten Auswüchsen des Ultraliberalismus. Ihr Kredo: arbeitet mehr, verdient weniger vor allem „schweigt und tut, was euch aufgetragen wird“. Doch die an der Tariffkommission anwesenden Delegierten ließen sich nicht täuschen und erteilten unseren Unterhändlern mit überwältigender Mehrheit das Mandat das nationale Schlichtungsamt zu befragen. Von 160 Teilnehmern an der Tariffkommission sprachen sich 157 für die Schlichtung kombiniert mit gewerkschaftlichen Aktionen aus.

Unser Mandat ist also klar, der Kampf, den wir führen müssen, ebenso. Zusammen werden wir zu einem guten Ende kommen.

In der Zwischenzeit finden Sie hier einige Fotos, die bei Gelegenheit der Tarifkommission aufgenommen wurden.



ter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter Minute ... In letzter

Ein weiterer Erfolg für den OGBL ...

Als ein Arbeitnehmer nach einiger Zeit der Krankmeldung seine Pensionsansprüche geltend machte, stellten unsere Vertreter der Differdinger Delegation eine erhebliche Ungereimtheit in der Berechnungsweise seines Lohns fest. Und tatsächlich hatte der Arbeitgeber die Einbeziehung der geschuldeten Zuschläge einfach „vergessen“.

Anfangs fand es die Direktion schlauer unsere Anfrage nach einer Neuberechnung einfach zu übergehen. Doch die Beharrlichkeit der Personalvertreter und die Unterstützung des OGBL bei unserem Einschreiten bei den Verantwortlichen der HR lohnte sich in diesem Streitfall.

Unser Kollege bekam eine Summe in Höhe von ungefähr 3.000 Euro überwiesen.

Gleichzeitig erlaubte dies uns auf einen Missstand aufmerksam zu machen, nämlich auf eine Rechenmethode zu Ungunsten des Arbeitnehmers, die ArcelorMittal in solchen und ähnlichen Fällen anwandte.

Ein weiteres Mal haben die ernsthafte Arbeit und die Beharrlichkeit eines motivierten Teams zu einem Erfolg in Sachen Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen geführt. Im Zweifelsfall, bei Problemen oder Fragen, zögern Sie nicht sich an Ihre OGBL-Delegierten zu wenden.

... und doch gibt es noch viel zu tun

Wieder einmal müssen wir uns über das Verhalten und die Einstellung unserer Direktion wundern.

Einerseits kündigt sie, unter mehr als fragwürdigen Umständen, die Kollektivverträge, andererseits, beharren einige Standort-Direktionen auf ihrer Haltung der ständigen Infragestellung eines der

Grundpfeiler der Mitbestimmung, sprich des Sozialdialogs, und versuchen um jeden Preis, wie kleine Diktatoren, rundum Abbau zu betreiben.

Nicht ein Tag vergeht in den Werken und Büros ohne dass das Management, unter dem Deckmantel der Wirtschaftskrise, seine Diktate verhängt oder zumindest versucht diese zu verhängen, ohne jegliche Rücksprache mit den Sozialpartnern.

Die Abmahnungsgespräche wegen Krankheit oder Verhalten häufen sich in den Werken. Einige Fragen, die in der DMI oder DMU gestellt werden, bleiben bis zum heutigen Tag unbeantwortet. Sehr wichtige Dossiers in Bezug auf Beförderungen und Aufstieg von Kollegen, hängen in den Büros der Entscheider. Die Auszahlung von Prämien läßt auf sich warten. Der Tag der offenen Tür in der Berufsschule in Differdingen wird einfach und ohne vorherige Diskussion abgesagt. Stellenabbau, Unterbrechungen der Produktion und andere Flexibilitäten werden, unter dem Vorwand fehlender Aufträge, eingeführt.

Kurz gesagt, die Liste der Angriffe gegen die Interessen der Beschäftigten wird immer länger.

Das gesamte Personal hat die Nase voll von dieser Zuckerbrot- und Peitschenpolitik, von den Erpressungen und anderem Druck, die es täglich erleiden muss.

Der OGBL, durch die Stimme seiner Delegierten, sagt Stopp zu dieser Stimmung, die von Tag zu Tag explosiver wird.

Das Wohlbefinden bei der Arbeit und der Respekt des Einzelnen sind wichtige und ausschlaggebende Grundwerte. Wir erwarten mehr als nur Phrasen zu diesen Themen.

**Eine starke Partnerschaft zum Wohle der Mitglieder
Un partenariat fort au service des membres !**



Die DKV Luxembourg ist Marktführer im Bereich der privaten Krankenversicherungen und seit mehr als drei Jahrzehnten am Standort Luxembourg aktiv. Bei keinem anderen Anbieter ist das Leistungsangebot so breit gefächert. Profitieren auch Sie von dem Know-how der DKV. Die Produkte der DKV Luxembourg garantieren eine lebenslange Absicherung – sowohl für Luxemburger als auch für Grenzgänger!

Zum **1. März 2013** hat die OGBL für alle Mitglieder im Rahmen einer exklusiven Kooperationsvereinbarung die Möglichkeit zum bevorzugten Abschluss der Krankenversicherungen bei der DKV Luxembourg geschaffen.

Nutzen Sie für sich und Ihre Familienangehörigen die Möglichkeit, eine maßgeschneiderte private Krankenversicherung zu den exklusiv für alle Mitglieder der OGBL vereinbarten Sonderkonditionen abzuschließen.

DKV Luxembourg est le leader des assurances maladie privées et implantée depuis plus de trois décennies à Luxembourg. Aucun autre assureur n'offre une aussi large gamme de prestations. Profitez vous aussi du savoir-faire de DKV. Les produits de DKV Luxembourg garantissent une couverture à vie – aux Luxembourgeois comme aux frontaliers !

Le **1er mars 2013**, le OGBL a obtenu pour tous ses membres, dans le cadre d'un accord de coopération exclusif, des conditions préférentielles pour la souscription d'assurances maladie chez DKV Luxembourg.

Profitez de cette opportunité pour souscrire, pour vous et votre famille, une assurance maladie privée sur mesure aux conditions spéciales négociées en exclusivité pour tous les membres du OGBL.

Ihre Vorteile Vos avantages

- **Kostenerstattung bei stationärer Heilbehandlung** Remboursement des frais d'hospitalisation
- **Patient erster Klasse im Krankenhaus** Patient en première classe à l'hôpital
- **Freie Arzt-/Zahnarztwahl** Libre choix du médecin et du dentiste
- **Kostenerstattung für alternative Behandlungen** Remboursement des frais de thérapies alternatives
- **Chefarztbehandlung** Traitement par le médecin-chef
- **Hohe Erstattungen bei zahnärztlicher Heilbehandlung und Zahnersatz** Remboursements majorés des frais d'orthodontie, prothèses dentaires, couronnes et inlays
- **Kostenübernahme von Sehhilfen** Prise en charge des lunettes et lentilles
- **Europaweiter, zeitlich unbegrenzter Schutz** Couverture dans toute l'Europe illimitée dans le temps
- **Ein Monat Schutz außerhalb Europas** Un mois de couverture hors de l'Europe
- **Beitrag steuerlich absetzbar** Cotisations déductibles des impôts

Informationen und Beratung zu den Produkten der DKV Luxembourg sowie zu den vereinbarten Sonderkonditionen erhalten Sie über das **OGBL Serviceteam**:

Information et conseil sur les produits de DKV Luxembourg et sur les conditions spéciales négociées :

DKV Luxembourg S.A.

Téléphone: +352/42 64 64-666

Fax: +352/42 64 64-250

E-Mail: ogbl@dkv.lu

Neben den vereinbarten Sonderkonditionen unterbreitet die DKV Luxembourg **befristet bis zum 30.09.2013** noch ein besonders Angebot: Die DKV Luxembourg gewährt nach Annahme des Versicherungsvertrages den **sofortigen Versicherungsschutz**. Die gemäß der Allgemeinen Geschäftsbedingungen üblicherweise vorgesehenen **allgemeinen Wartezeiten von drei Monaten entfallen**. Für die Mitglieder der OGBL heißt das, **sofortiger Versicherungsschutz** nach Vertragsschluss für alle ambulanten und stationären Leistungen des gewählten Tarifes (mit Ausnahme der Leistungen für Schwangerschaft, Zahnersatz und Psychotherapie).

En plus de ces conditions spéciales, DKV Luxembourg propose une offre spéciale **limitée jusqu'au 30.09.2013** : DKV Luxembourg accorde la **couverture immédiate** après acceptation du contrat d'assurance. Le **délai de carence habituel de trois mois** prévu dans les Conditions générales de vente s'annule. Les membres OGBL bénéficient par conséquent d'une **couverture immédiate** dès la signature de leur contrat pour toutes les prestations ambulatoires et stationnaires du tarif choisi (à l'exception des prestations liées à la grossesse, aux prothèses dentaires et à la psychothérapie).



DEMANDE D'ADHÉSION BEITRITTSANTRAG



MERCI DE REMPLIR EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE
BITTE IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN

☐ MANDAT DE PRÉLÈVEMENT / LASTSCHRIFT-MANDAT

En signant ce formulaire de mandat, j'autorise l'OCBL à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de l'OCBL.

NOTE: Vous bénéficiez d'un droit à remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte.

Ich ermächtige den OGBL, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom OGBL auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

HINWEIS: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

A vertical timeline of 25 years from 1994 to 2019. The years are listed vertically on the left side of a long, thin vertical line. The line is light blue for most of its length, but the bottom portion, corresponding to the years 2015 through 2019, is highlighted in red. The years are: 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

Age Group	Percentage
0-17	10%
18-24	15%
25-34	20%
35-44	25%
45-54	30%
55-64	35%
65-74	40%
75-84	45%
85-94	50%
95-104	55%
105-114	60%

Nationalité / Nationalität

Localité / Ort

Rue / Straße

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Age Group	Percentage
18-24	28%
25-34	22%
35-44	18%
45-54	15%
55-64	12%
65-74	10%
75-84	8%
85-94	5%
95+	3%

BIC SWIFT / SWIFT BIC

☐ par mois / pro Monat ☐ par an / pro Jahr

► **patent, procedure**

Creancier / Zahlungsempfänger
OGBL 60, bd J.F. Kennedy L-4170 Esch/Alzette

Identifiant du créancier / Identifikationsnummer des Zahlungsempfängers

11136 777000000008699001005

J'autorise l'OGBL à adapter le montant à encaisser à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national et à enregistrer et traiter mes données personnelles dans ses fichiers.

Ich ermächtige den OGBL, die Zahlung gemäß seiner Statuten oder die bezüglichlichen Kongressbeschlüssen anzupassen und meine persönlichen Angaben in der elektronischen Datenverarbeitung zu erfassen.

Localité / Ort

Du 4/10 au 1/12, 2013 | ESCH-SUR-ALZETTE (L)
Théâtre d'Esch - Centre culturel Kulturfabrik - Site Belval

L'HOMME QUI

L'Homme qui est un projet culturel itinérant à dimension européenne qui développe une réflexion sur la reconversion industrielle par la mise en place d'activités artistiques, culturelles et citoyennes.

Autour du spectacle théâtral pluridisciplinaire **L'Homme qui valait 35 milliards**, de nombreux événements culturels sont proposés jusqu'en avril 2014 dans quatre pays : Belgique, Luxembourg, France, Italie.

Mené au Luxembourg par le Centre culturel Kulturfabrik aussitôt rejoint par l'OGBL, syndicat numéro 1 du pays, ce projet d'envergure se déroulera à Esch-sur-Alzette du 4 octobre au 1^{er} décembre 2013. Autre partenaire privilégié et symbolique : l'Amicale des Hauts-Fourneaux A et B de Belval qui s'associe aux manifestations. Capitale des Terres Rouges, la ville d'Esch-sur-Alzette partage, au-delà d'un simple jumelage avec Liège et Turin, villes associées au projet, une histoire étroitement liée de ville industrielle à forte immigration.

THÉÂTRE
MUSIQUE
EXPOSITIONS
SPECTACLES
CONFÉRENCE
CINÉMA

www.kulturfabrik.lu | www.ogbl.lu | www.esch.lu