

Organe officiel du Syndicat des Employés de la Sidérurgie et de la Métallurgie

INFO 2/2003



de **SIDERURGIST**

un engagement fort ...



... au coeur de l'entreprise.

Syndicat des Employés de la Sidérurgie et de la Métallurgie

# SOMMAIRE

Editorial	
Fest verankert. ....	3
Fortement ancré. ....	4
Journée des candidats .....	5
Suivi tripartite .....	14
Garanties de traitements pour les employés de la STFS .....	15
Fédération Européenne des Métallurgistes .....	16



## *Fest verankert*

Mit Hilfe von Suchmaschinen kann man im Internet Daten über jede große Gesellschaft abfragen. Man erhält Informationen über die Gesellschaft, seine Geschichte, seine Struktur, seine Ziele, seine Unternehmenskultur. Auch das SESM nutzt dieses Kommunikationsmittel um seine Errungenschaften und Ziele kundzutun.

Ausserdem hat es seine Zeitung 'de Siderurgist', seine Delegierten. Wie die anderen Gewerkschaften so hat auch das SESM für die kommenden Sozialwahlen ein Plakat entworfen, das dazu dient, durch bildliche Darstellung seine Funktion, seine Struktur im Gedächtnis der Beamtenbelegschaft wachzuhalten.

In der Mitte des Plakats auf einer quadratischen Platte, das Siegel des SESM. Diese Platte ist fest verankert durch acht Bolzen an einer größeren Platte. Die Aufschrift "engagement fort ... au coeur de l'entreprise" verdeutlicht die bildhafte Darstellung. Im Herzen von Arcelor (ARBED), also in der Zentrale der Entscheidungen, hat sich das SESM fest verankert. Durch acht Bolzen ist es so gefestigt, daß nur unvorhersehbare, also nicht im Voraus zu erkennende Ereignisse es aus dem Herzen lösen können.

Die Ziffer Acht ist bewußt gewählt worden. Sie symbolisiert unter anderem das 'kosmische Gleichgewicht', also das erforderliche Gleichgewicht um die Harmonie im Herzen von Arcelor (ARBED) zu wahren. Das SESM hat sich diese Stärke erkämpft dank der Unterstützung der gesamten Beamtenbelegschaft. Auf diese Unterstützung ist es auch angewiesen in der Zukunft.

Große Probleme stehen noch an. Nach einem erfolgreichen Abschluß des vergangenen Kollektivvertrages kann es nicht heißen, wir haben alles erreicht, wir können uns getrost zur Ruhe setzen. Ruhen heißt, die Zeit tatenlos vorbeistreichen lassen, sich den Problemen nicht mehr stellen.

Im Rahmen der Globalisierung werden neue Probleme auf uns zu kommen. In diesem Sinn bereiten wir jetzt schon den Forderungskatalog für den kommenden Kollektivvertrag vor. Ebenso kann das Problem der Vorruhestandsregelung nicht ad acta gelegt werden. Die Gewerkschaften fordern, im Rahmen der OGB-L/LCGB Siderurgie asbl, das Weiterbestehen dieser Regelung auf freiwilliger Basis, um aus dem Arbeitsprozess auszusteigen bis zum Jahrgang 1956, d. h.

für diejenigen die vor der Krise im Dienste der ARBED standen. Es werden schwere Verhandlungen auf uns zu kommen, denn die ARBED ist nicht gewollt, eine Verlängerung dieser Regelung nach dem Jahrgang 1947 weiter mitzutragen.

Das Plakat, oben kurz skizziert, wird bald in den Betrieben zu sehen sein. Es soll Sie stets daran erinnern, falls sie Probleme haben, an wen Sie sich wenden können. Unsere Delegierten stehen Ihnen immer zur Verfügung. Dieses Plakat soll Sie aber auch immer an unsere Stellung und Stärke erinnern, die wir in der Gesellschaft Arcelor (ARBED) innehaben. Das SESM ist fest verankert und ist auch fest entschlossen, diese Stellung weiter zu festigen.

Norbert Conter

## Fortement ancré

**A** l'aide de moteurs de recherche on peut se procurer des données sur toutes les sociétés importantes dans l'Internet. On obtient des informations sur l'entreprise, son histoire, sa structure, ses buts, sa culture d'entreprise. Le SESM se sert également de ce moyen de communication pour présenter ses acquis et ses buts.

En outre il possède sa publication «de Siderurgist», ses délégués. Pour les prochaines élections sociales le SESM a, comme les autres syndicats, conçu une affiche qui, de par sa présentation imagée, sert à maintenir réveillé la fonction, la structure de notre organisation dans l'esprit du personnel-employés.

Au milieu de l'affiche, sur une plaque carrée, se trouve le sigle du SESM. Cette plaque est fortement ancrée, à l'aide de huit boulons, à une plaque plus grande. L'inscription «un engagement fort ... au cœur de l'entreprise» souligne la présentation imagée. Le SESM est ancré dans le cœur d'Arcelor (ARBED), en l'occurrence dans le centre de décision. Par les huit boulons il est tellement consolidé que seulement des événements imprévisibles, qui ne peuvent donc pas être perçus à l'avance, peuvent le détacher du cœur. Le chiffre huit a été choisi consciemment. Il symbolise entre autres l'équilibre cosmique, par conséquent l'équilibre nécessaire pour garder l'harmonie

dans le cœur d'Arcelor (ARBED). Le SESM s'est battu pour acquérir cette force, et ceci avec le soutien de l'ensemble du personnel-employés. A l'avenir également il aura besoin de ce soutien.

De grands problèmes nous attendent encore. La conclusion avec succès du dernier contrat collectif ne veut nullement dire que nous avons tout obtenu, que nous pouvons nous reposer l'âme en paix. Se reposer correspond à laisser passer le temps de façon inactive et à se dérober aux problèmes.

De nouveaux problèmes se poseront dans le contexte de la globalisation. Dans cette optique nous préparons dès maintenant le catalogue de revendications pour le prochain contrat collectif. D'autre part la question de la préretraite ne doit pas tomber dans l'oubli. Dans le cadre de l'OGB-L/LCGB Sidérurgie a.s.b.l. les syndicats revendiquent la prorogation de cette mesure, sur base facultative, pour que les salariés jusqu'à la classe d'âge 1956, c.à.d. ceux qui ont été au service de l'ARBED avant la crise, puissent quitter prématurément la vie active. Nous serons confrontés avec des négociations difficiles, car l'ARBED n'est pas disposée à supporter la prorogation de cette mesure au-delà de la classe d'âge 1947.

L'affiche, qui a été esquissée ci-devant, pourra bientôt être vue dans les services. Elle servira à vous rappeler à qui vous adresser,

au cas où vous auriez des problèmes. Nos délégués sont en permanence à votre disposition. Cette affiche vous rappellera également la position et la force que nous détenons au sein de l'entreprise Arcelor (ARBED). Le SESM y est fortement ancré et il est décidé à fortifier encore cette position à l'avenir.

Norbert CONTER

**E**n vue des élections sociales du 12 novembre 2003 la Fédération des Travailleurs de la Sidérurgie et de la Métallurgie (FTSM) du LCGB avait invité ses candidats aux prédites élections à une journée de formation et d'information.

180 candidats avaient suivi cet appel pour assister, en date du 17 mai 2003, à cette journée lors de laquelle 6 sujets, à savoir

- Le contrat collectif pour les employés de la sidérurgie par Norbert Conter, président du SESM
- Les contrats collectifs ouvriers et employés dans les différentes entreprises annexes de l'ARBED par Patrick Dury, secrétaire de la FTSM
- La loi sur les délégations du personnel par Pierre Lorang, Ingénieur technicien principal auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, qui a sous sa compétence entre autres les délégations
- Les chambres professionnelles par Norbert Tremuth, directeur adjoint de la Chambre des Employés Privés
- La pension légale et la rente d'invalidité par Jean Colling, expert dans le domaine des pensions
- Les organes de la sécurité sociale et l'assurance dépendance par Marcel Mersch, responsable du secrétariat social au LCGB

ont été présentés et discutés dans 6 ateliers ad hoc.

Dans son allocution de bienvenue le président de la FTSM, Norbert Conter, expliquait les raisons ayant amené les responsables de la Fédération à choisir cette forme de formation, ainsi que le pourquoi de cette journée. Vu en effet la mise en place d'une structure commune entre le LCGB et l'OGB-L, en l'occurrence l'asbl sidérurgie, on pourrait en conclure qu'il n'y a plus rien qui diffé-



rencie le LCGB avec ses structures SESM et Bierg&Metall de l'OGB-L.

Or, tel n'est nullement le cas, puisque l'asbl agit dans un cadre constitué par les dossiers traités par la tripartite sidérurgique, au niveau international en relation avec la Fédération Européenne des Métallurgistes, ainsi qu'au niveau du Comité d'Entreprise Européen ARCELOR.

Sur le terrain par contre, les contrats collectifs sont négociés par les syndicats respectifs, et les problèmes inhérents aux réorganisations et aux restructurations, ainsi que les problèmes individuels qui se posent sur les sites sont traités par les délégations.

La FTSM possède son propre profil avec des perspectives et des buts pour l'avenir. Pour les réaliser il faudra pouvoir compter sur des mandataires informés et formés qui aideront à développer des stratégies respectivement à définir notre politique future. Si nous proposons donc ces workshops, c'est pour préparer nos candidats au mieux pour les tâches qu'ils seront appelés à exercer dans les délégations et également au sein du syndicat.

En retraçant brièvement les activités du passé, Norbert Conter souligne que dans le contexte de la politique contractuelle le but que le SESM s'était fixé au niveau des employés de la sidérurgie, à savoir la mise en place d'un système de carrières et de barèmes cohérent, a été atteint à la satisfaction générale du personnel. Quant au niveau des ouvriers de la sidérurgie, les négociations en vue de mettre en place un système de rémunération en relation avec les compétences sont pleinement engagées. Dans les autres entreprises, notamment Paul Wurth, les Tréfileries, Galvalange, Giebel, Circuit Foil, Télindus et le Lycée technique privé Emile Metz nous avons, dans la continuité du passé, pratiqué respectivement soutenu une politique contractuelle basée prioritairement sur des augmentations linéaires.

Pour ce qui est de la politique du personnel, on est amené à constater que l'évolution qui est en train de se faire exige un outil adapté pour pratiquer une politique du personnel proactive. Il importe d'optimiser l'organisation globale avec tous ses éléments, comme p. ex. la formation, les compétences et l'appréciation en créant des instruments, ou en adaptant les instruments dont nous disposons et en les rendant plus fonctionnels. Nous avons besoin d'un concept de formation qui donne la possibilité à l'individu de se trouver à l'aise sur son lieu de travail, c. à d. de lui permettre de contrôler son environnement de travail pour ainsi éviter des situations de stress et de désarroi. A cet effet il faudra que nous menions des discussions avec les individus aux fins de détecter les besoins qui existent aussi bien dans le domaine théorique que pratique.

Un autre sujet d'importance est la pension complémentaire, une problématique que nous avons introduit pour la première fois dans les négociations pour le renouvellement du



contrat collectif pour les employés de l'ARBED. Nous avons pu imposer nos vues dans ce sens que nous avons réussi à négocier un nouveau système qui est substantiel et auquel nous pourrions apporter des améliorations à l'occasion des futurs renouvellements des contrats collectifs. Cette situation a également été confirmée pour les collègues de la STFS. Nous voulons également imposer cette politique dans toutes les entreprises du périmètre ARCELOR, où nous avons d'ailleurs déjà obtenu satisfaction dans certaines entreprises.

Après ce retour en arrière, Norbert Conter se tourne vers l'avenir et ses défis qui ne pourront être relevés qu'avec la collaboration constructive et pleine de confiance de tous nos membres.

Au niveau ARCELOR nous nous voyons confrontés avec le problème des différentes cultures d'entreprise. Le pari qu'il faudra gagner sera de mettre en place une culture d'entreprise qui motivera l'individu. Le rapport entre les personnes, les col-

lègues de travail, doit être une première priorité. La collaboration correcte doit devenir une normalité.

D'autre part il importe que la formation et la formation continue contribuent à suivre le rythme des défis posés par la création d'ARCELOR. Le flux de la communication, le slogan par excellence, ne doit pas se faire dans une seule direction. Une information permanente de la part du patronat vis-à-vis des travailleurs et de leurs représentants doit fonctionner et permettre aux collaborateurs d'être informés à tout moment sur les décisions prises, respectivement à prendre par la direction, ce qui sécuriserait tout un chacun tout en lui donnant de la confiance. Par ailleurs le collaborateur ne sera ainsi plus exposé directement au stress provenant d'une insécurité et de l'ignorance.

Pour conclure Norbert Conter souhaite à tous les candidats de trouver au sein des ateliers les informations qu'ils attendent, et que cette journée leur serve de motivation pour leurs tâches futures.

## Atelier 1:

### **Le contrat collectif pour les employés de la sidérurgie**

Dans cet atelier, animé par le président du SESM Norbert CONTER, le dernier contrat collectif pour les employés fut expliqué en détail avec ses nouvelles carrières et les barèmes afférents. Aux fins de faire parfaitement ressortir les changements intervenus, une comparaison graphique entre les anciennes et les nouvelles carrières, et ceci pour toutes les situations, fut présentée.

Les changements intervenus dans le contexte du système d'appréciation, qui fait partie intégrante des carrières du fait que la cote définit les temps de stage pour les avancements, a également fait l'objet d'une analyse.

Les participants à l'atelier ont également été informés sur l'incidence de la cote d'appréciation sur la partie performance du traitement, tout

comme sur le calcul de la cote respectivement le calcul de la biennale.

D'autres sujets qui ont été traités, et qui sont également liés au contrat collectif, ont été l'assurance-accident souscrit par l'ARBED en faveur de son personnel-employés, ainsi que le cadeau de départ dont les modalités ont été expliqués.

Le dernier sujet a été le nouveau régime de pension complémentaire que nous avons tenu à intégrer dans la convention collective. Ceci nous permettra à l'avenir de poser, en cas de besoin, des revendications d'ajustement du système, et ceci chaque fois que le contrat collectif viendra à échéance.

## Atelier 2:

### **Les contrats collectifs ouvriers et employés dans les différentes entreprises annexes de l'ARBED**

Dans cet atelier, qui couvrait un très vaste terrain, le secrétaire de la FTSM Patrick DURY procédait à une ana-

lyse des contrats existants et montrait, sur base d'exemples, les différences qui existent. Ceux-ci sont généralement le fait des spécificités inhérentes aux entreprises.

Pour ce qui est de la philosophie, tout est mis en œuvre pour que les conventions collectives au sein des entreprises tombant sous la compétence de la FTSM s'orientent le plus possible au contrat collectif de l'ARBED, et, dans ce contexte, il y a lieu de relever que certains points ont déjà pu être réalisés.

## Atelier 3:

### **La loi sur les délégations du personnel**

Ce sujet, de première importance pour les délégués, a été traité par Pierre LORANG, ingénieur technicien principal auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, et qui a sous sa compétence les délégations du personnel.

L'information fournie aux participants a été très exhaustive puisqu'elle s'étendait de la mise en place d'une

délégation, en passant par la composition des délégations, les conditions de l'électorat et la protection des délégués jusqu'aux opérations électorales.

P. Lorang insistait d'autre part particulièrement sur le statut des délégués du personnel en présentant en détail les attributions, la mission et également les obligations du délégué.

Finalement le fonctionnement et l'organisation de la délégation ont été expliqués.

## Atelier 4:

### **Les chambres professionnelles**

En guise d'introduction Norbert TREMUTH, directeur adjoint de la Chambre des Employés Privés, faisait savoir qu'au Luxembourg nous avons six chambres professionnelles, à savoir la Chambre d'Agriculture, la Chambre de Commerce, la Chambre des Employés Privés, la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics, la Chambre des Métiers et la Chambre de Travail. Ces chambres professionnelles ont été créées par la





loi du 4 avril 1924. Les chambres sont constituées sur base électorale, la durée des mandats étant de 5 ans.

Les chambres professionnelles sont consultées obligatoirement pour avis par le Gouvernement sur tous les projets de lois et règlements grand-ducaux qui rentrent dans leur domaine de compétence. D'autre part les chambres sont représentées dans différentes institutions de gestion ou de consultation.

En sa qualité de directeur adjoint de la CEP-L, N. Tremuth tient à relever

les efforts fournis par cette chambre au niveau de la formation, que ce soit au niveau des cours du soir, qu'à celui des cours post-universitaires, ou encore dans le domaine des séminaires.

## **Atelier 5:**

### **La pension légale et la rente d'invalidité**

Dans sa présentation l'expert dans le domaine des pensions Jean COL-

LING passait en revue le système de pension au Luxembourg. L'information détaillée sur les conditions d'attribution d'une pension était suivie d'explications sur la pension de conjoint survivant.

Une partie importante des travaux de cet atelier a été consacrée à la pension d'invalidité dont la nouvelle procédure a fait l'objet d'une analyse poussée.

Finalement les décisions prises à l'occasion du «Rentendösch» et les conséquences en découlant ont fait l'objet de vives discussions.



## **Atelier 6:**

### **Les organes de la sécurité sociale et l'assurance dépendance**

Marcel MERSCH, responsable du secrétariat social du LCGB, était appelé à présenter les différents organes de la sécurité luxembourgeoise. Sur base d'un organigramme on constate que les différents orga-

nismes sont coiffés par des ministères différents, ce qui ne facilite certainement pas la tâche des représentants des assurés.

Les institutions de la sécurité sociale sont gérées par des organes élus qui sont composés de représentants des assurés et des employeurs, sauf dans les régimes des indépendants où la représentation se compose des seuls assurés. Les institutions de la sécurité sociale sont les caisses de maladie, les caisses de pension, l'assurance accident, l'assurance dépendance, ainsi que la caisse nationale des prestations familiales.

A l'issue des ateliers, qui ont trouvé un écho extrêmement favorable, un dossier renseignant sur tous les sujets traités et contenant d'autres informations importantes a été remis à tous les participants.

## Clôture de la journée

Le président national du LCGB Robert WEBER avait tenu à être présent à l'occasion de ce rassemblement des candidats. Dans son allocution de clôture il souligna l'importance de telles actions, qui contribuent à donner aux candidats aux élections des délégations une formation nécessaire dans l'exécution du travail journalier d'un délégué. Puisque les syndicats ne cessent de revendiquer des mesures de formation continue, il est normal qu'ils servent dans ce contexte également d'exemple, ce que la FTSM vient de faire avec l'organisation de cette journée des candidats.

**M**it Blick auf die Sozialwahlen vom kommenden 12. November hatte die «Fédération des Travailleurs de la Sidérurgie et de la Métallurgie» (FTSM) ihre Kandidaten zu den vorgenannten Wahlen zu einem Bildungs- und Informationstag eingeladen.

180 Kandidaten waren diesem Aufruf gefolgt und hatten sich am 17. Mai 2003 zu diesem Tag eingefunden, an dem nachstehende 6 Themen in eigens dafür organisierten workshops vorgestellt und diskutiert wurden:

- Der Kollektivvertrag für die Angestellten der Stahlindustrie, Norbert Conter, Präsident des SESM
- Die Kollektivverträge für Angestellte und Arbeiter in den verschiedenen annexen Betrieben der ARBED, Patrick Dury, Sekretär des FTSM
- Das Gesetz über die Personalvertretungen, Pierre Lorang, «Ingénieur technicien principal» bei der ITM, in dessen Kompetenzbereich die Personalvertretungen liegen

- Die Berufskammern, Norbert Tremuth, beigeordneter Direktor der Angestelltenkammer
- Die Pension und die Invalidenrente, Jean Colling, Experte betreffend die Pensionsversicherung
- Die Organe der sozialen Sicherheit und die Pflegeversicherung, Marcel Mersch, Verantwortlicher des Sozialsekretariats des LCGB.

In seiner Begrüßungsansprache erklärte FTSM-Präsident Norbert Conter warum die Verantwortlichen dieses Verbandes diese Form der Ausbildung gewählt hatten, und er ging auch auf das Warum dieses Tages ein. Auf Grund der Schaffung einer gemeinsamen Struktur zwischen LCGB und OGB-L, nämlich die «asbl sidérurgie», könnte man effektiv zur Schlussfolgerung gelangen, dass eigentlich nichts mehr den LCGB, mit seinen Strukturen SESM und Bierg&Metall, vom OGB-L unterscheiden würde.

Dem ist jedoch keineswegs so, denn das Wirkungsfeld der asbl beschränkt sich national auf die in der Stahltri-



# JOURNÉE DES CANDIDATS

partite behandelten Themen, und international auf die Beziehungen zum europäischen Metallverband und auf den europäischen Betriebsrat ARCELOR.

Vor Ort in den Betrieben werden die Kollektivverträge jedoch von den respektiven Gewerkschaften ausgehandelt, und die Probleme im Zusammenhang mit Rationalisierungen und Restrukturierungen, sowie die individuellen Probleme die auf den einzelnen Standorten anfallen werden von den jeweiligen Personalvertretungen erledigt.

Der FTSM besitzt sein eigenes Profil mit Perspektiven und Zielen für die Zukunft. Um sie zu verwirklichen muss man auf informierte und ausgebildete Mandatäre zurückgreifen können, die ausserdem helfen Strategien zu entwerfen, respektiv die zukünftige Politik zu gestalten. Die workshops die heute angeboten wer-



den dienen dazu unsere Kandidaten bestens auf die Aufgaben vorzubereiten die sowohl in den Delegationen, als auch in der Gewerkschaft auf sie zukommen werden.

In einem kurzen Rückblick unterstreicht Norbert Conter, dass das SESM im Bereich der Vertragspolitik für die Angestellten das gesteckte Ziel erreicht hat, nämlich die Schaffung von neuen Laufbahnen und eines kohärenten Entlohnungssystems, und dies zur allgemeinen Zufriedenheit des Personals. Betreffend die Arbeiter der Stahlindustrie sind die Verhandlungen bezüglich eines auf den Kompetenzen beruhenden Lohn-

systems voll im Gang. In den anderen Betrieben, d.h. bei P. Wurth, Trefil ARBED, Galvalange, Giebel, Circuit Foil, Télindus und dem «Lycée Technique Privé Emile Metz», haben wir, in der Kontinuität zur Vergangenheit, eine Vertragspolitik durchgeführt respektiv unterstützt deren Augenmerk hauptsächlich auf linearen Erhöhungen lag.

Betreffend die Personalpolitik stellt man fest, dass die augenblickliche Entwicklung ein angepasstes Werkzeug verlangt um eine proaktive Personalpolitik zu betreiben. Es ist wichtig die globale Organisation mit all ihren Elementen, wie z.B. die Ausbil-



derung, die Kompetenzen, die Bewertung, zu optimieren durch die Schaffung von Instrumenten oder die Anpassung der zur Verfügung stehenden Instrumente um diese so funktionsfähiger zu machen. Wir brauchen ein Aus- und Weiterbildungskonzept das dem Einzelnen ermöglicht sich auf seinem Arbeitsplatz wohl zu fühlen, d.h. das es ihm erlaubt sein Arbeitsumfeld zu kontrol-

nen. Dies gilt ebenfalls für die Kollegen der Schiffinger Drahtstrasse. Wir wollen diese Politik auch in allen anderen zum Perimeter ARCELOR gehörenden Betrieben durchsetzen, wobei dies schon mancherorts gelang.

Nach diesem Rückblick wirft Norbert Conter einen Blick in die Zukunft mit ihren Herausforderungen, die nur mit

Schritt zu halten. Der Kommunikationsfluss, ein immer wiederkehrendes Schlagwort, darf nicht bloss in eine Richtung gehen. Eine permanente Information des Patronats an sein Personal und dessen Vertreter muss funktionieren und den Mitarbeitern erlauben jederzeit über die getroffenen, respektiv die von der Direktion zu treffenden Entscheidungen im Bild zu sein. Dies würde einen jeden beruhigen und ihm Vertrauen geben. Ausserdem wäre der Mitarbeiter nicht mehr dem durch Unsicherheit und Unkenntnis hervorgerufenen Stress ausgesetzt.

Abschliessend wünscht Norbert Conter, dass alle Kandidaten in den workshops die Informationen finden mögen die sie erwarten, und dass dieser Tag ihnen als Motivation für zukünftige Aufgaben dienen möge.



lieren um so Situationen von Stress und Verzweiflung vorzubeugen. Um dies zu erreichen müssen Gespräche mit den Einzelnen geführt werden, um die Bedürfnisse die bestehen zu entdecken, und dies sowohl im theoretischen, als auch im praktischen Bereich.

Ein anderes wichtiges Thema ist die Zusatzpension, eine Problematik die wir erstmals in die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten der Stahlindustrie einbezogen. Wir haben uns in dem Sinn durchsetzen können, dass wir ein neues System aushandeln konnten, welches substantiell ist und das wir bei kommenden Erneuerungen des Kollektivvertrags anpassen kön-

der konstruktiven und vertrauensvollen Unterstützung all unserer Mitglieder der gemeistert werden können.

Betreffend ARCELOR stehen wir dem Problem der verschiedenen Betriebskulturen gegenüber. Hier gilt es eine Betriebskultur herbei zu führen die den Einzelnen motiviert. Das Verhältnis zwischen den Personen, den Arbeitskollegen, muss erste Priorität sein. Die korrekte Zusammenarbeit muss zur Normalität werden.

Andererseits ist es unumgänglich, dass die Bildung und die Weiterbildung dazu beitragen mit dem durch die Schaffung von ARCELOR gestellten Rythmus der Herausforderungen

## Workshop 1:

### **Der Kollektivvertrag für die Angestellten der Stahlindustrie**

In diesem workshop, geleitet vom Präsidenten des SESM Norbert CONTER, wurde der letzte Kollektivvertrag für die Angestellten, mit seinen neuen Laufbahnen und den diesbezüglichen Lohn Tabellen, im Detail vorgestellt. Um die Änderungen besser hervor zu heben wurde ein graphischer Vergleich zwischen den alten und neuen Laufbahnen vorgestellt.

Die im Kontext des Bewertungssystems vorgenommenen Änderungen wurden ebenfalls analysiert. Dieses System ist integraler Bestandteil der Laufbahnen, da die Bewertungsquote die für die Beförderung nötige Stagezeit bestimmt. Desweiteren wurden die Teilnehmer am workshop über das Zusammenspiel von Bewer-



tungsquote und Leistungsanteil im Gehalt informiert, sowie auch über das Errechnen der Quote, respektiv der Biennale.

Andere behandelte Themen, die mit dem Kollektivvertrag eng verbunden sind, waren die von der ARBED für das Personal abgeschlossene Unfallversicherung, sowie das Abschiedsgeschenk, dessen Modalitäten erklärt wurden.

Letztes Thema war das neue Zusatzpensionssystem für das wir die Einfügung in den Kollektivvertrag forderten. Dies wird uns in Zukunft erlauben, im Bedarfsfall, Forderungen zwecks Anpassung des Systems zu stellen, und dies jeweils beim Auslaufen des Kollektivvertrags.

## **Workshop 2:**

### **Die Arbeiter- und Angestelltenkollektivverträge in den verschieden annexen Betrieben der ARBED**

In diesem workshop, der ein weites Feld abdeckte, analysierte der FTSM-Sekretär Patrick DURY die

laufenden Verträge und zeichnete an Hand von Beispielen die bestehenden Unterschiede auf. Diese sind generell durch spezifische Situationen in den Betrieben entstanden.

Was die Philosophie betrifft, wird alles getan um die Kollektivverträge in den vom FTSM betreuten Betrieben so weit wie möglich an die ARBED-Verträge heran zu führen, wobei hervor zu heben ist, dass dies in einigen Punkten schon realisiert werden konnte.

## **Workshop 3:**

### **Gesetz über die Personalvertretungen**

Dieses für die Delegierten extrem wichtige Thema wurde behandelt von Pierre LORANG, ingénieur technicien principal bei der Arbeits- und Grubeninspektion, wo er zuständig ist für die Personalvertretungen.

Die den Teilnehmern gelieferte Information war sehr ausgiebig, erstreckte sie sich doch von der Einsetzung der Delegation, über die Zusammensetzung der Delegation, die Wahlbedingungen und den Schutz der Delegierten, bis hin zu den Wahlgeschäften.

P. Lorang hob vor allem auch das Statut des Delegierten hervor indem er dessen Befugnisse, die Mission und die Verpflichtungen im Detail unterstrich.

Schliesslich wurde auch noch das Funktionieren und die Organisation der Delegation erläutert.

## **Workshop 4:**

### **Die Berufskammern**

Einleitend wies Norbert TREMUTH, beigeordneter Direktor der Privatbeamtenkammer, darauf hin, dass es in Luxemburg sechs Berufskammern gibt, nämlich die Ackerbaukammer, die Handelskammer, die Privatbeamtenkammer, die Kammer der Funktionäre und öffentlichen Angestellten, die Handwerkerkammer und die Arbeiterkammer. Diese Berufskammern wurden durch das Gesetz vom 4. April 1924 ins Leben gerufen. Die Kammern werden gewählt, wobei die Mandatsdauer 5 Jahre beträgt.

Die Berufskammern müssen von der Regierung bei allen Gesetzesvorschlägen und grossherzoglichen Reglementen die in ihren Kompetenzbereich fallen zwecks Erstellung eines Gutachtens befragt werden.



Ausserdem sind die Kammern in verschiedenen Verwaltungs- und Beratungsinstitutionen vertreten.

In seiner Eigenschaft als beigeordneter Direktor der CEP-L unterstrich N. Tremuth die Anstrengungen dieser Berufskammer im Bereich der Weiterbildung, dies sowohl betreffend die Abendkurse, als auch die post-akademische Bildung und die Seminare.

## Workshop 5:

### **Die legale Pension und die Invalidenrente**

In seinem Vortrag präsentierte der Experte im Pensionswesen Jean COLLING das Pensionssystem in Luxemburg. Einer bis ins Detail gehenden Information bezüglich der Bedingungen für die Zuerkennung einer Pension folgten Erläuterungen über die Überlebensrente.

Ein wichtiger Teil dieses Workshops war die Invalidenrente, deren neue Prozedur einer eingehenden Analyse unterzogen wurde.

Abschliessend wurden die Entscheidungen und die Auswirkungen des Rententischs im Detail diskutiert.

## Workshop 6:

### **Die Organe der sozialen Sicherheit und die Pflegeversicherung**

Marcel MERSCH, Verantwortlicher für das Sozialekretariat des LCGB, stellte die verschiedenen Organe der sozialen Sicherheit vor. An Hand eines Organigrammes konnte festgestellt werden, dass die verschiedenen Organismen auch verschiedenen Ministerien unterstehen, was die Aufgabe der Vertreter der Versicherten keineswegs erleichtert.

Die Institutionen der sozialen Sicherheit werden von gewählten Organen geleitet. Diese setzen sich zusammen aus Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber, ausser im Regime der Selbstständigen, wo die Vertretung ausschliesslich aus Versicherten besteht.

Die Institutionen der sozialen Sicherheit sind die Krankenkassen, die Pensionskassen, die Unfallversicherung, die Pflegeversicherung und die Kindergeldkasse.

Anschliessend an die Workshops, die einen extrem positiven Anklang fanden, erhielt jeder Teilnehmer eine

Akte mit allen an diesem Tage behandelten Themen, sowie anderen wichtigen Information.

## **Abschluss des Kandidatentags**

Der Nationalpräsident des LCGB Robert WEBER hatte darauf gehalten diesem Treffen der Kandidaten beizuwohnen. In seiner Abschlussrede unterstrich er die Wichtigkeit solcher Aktionen. Dies trägt nämlich dazu bei den Kandidaten für die kommenden Wahlen die notwendige Ausbildung zu geben die sie bei der Ausübung der täglichen Arbeit eines Delegierten absolut brauchen. Da die Gewerkschaften ständig Weiterbildungsmaßnahmen fordern, ist es normal, dass sie in diesem Bereich auch Vorbild sind, was der FTSM mit der Ausrichtung dieses Kandidatentages bestens bewies.

Lors de la réunion du 24 avril du comité de suivi tripartite l'ARBED présenta un bilan sur l'évolution de la CDR. Il en ressort qu'environ 110 personnes resteront inscrits en tant que sureffectif d'ici fin 2004, c.à d. au moment où le modèle préretraite ajustement actuellement en place arrivera à son terme. Malgré cette situation il est prévu de procéder à des embauchages dans un ordre de grandeur de 528 unités pour les années 2003 et 2004. Le nombre définitif des embauchages sera cependant fonction de la situation conjoncturelle.

Pour ce qui est de la préretraite l'ARBED présenta un inventaire concernant le personnel des classes d'âge 1948 jusqu'à 1950, tout en précisant cependant qu'elle ne serait plus demandeur pour un prolongement de la préretraite. Au cas où la préretraite ne serait effectivement plus prorogée,

55% des salariés pourraient quand même quitter la vie active à 57 ans, soit par le biais de la préretraite pour travail posté, soit en demandant la retraite anticipée.

Les syndicats ont souligné que le sujet était très sensible et qu'il importe de ce fait de chercher une solution définitive, c.à d. de mettre sur pied un concept qui permettra à l'ensemble du personnel ayant vécu la crise sidérurgique depuis ses débuts de quitter, sur base facultative, la vie active à l'âge de 57 ans sous des conditions identiques à celles accordées à leurs collègues partis dans le passé.

Une telle solution aurait comme effet d'un côté de ne pas créer une injustice entre le personnel ayant pu partir à la préretraite et ceux qui sont encore en activité de service et qui ont vécu toute la crise et, d'un autre

côté, de permettre à chaque membre du personnel de décider librement, soit de partir, soit de prolonger son activité professionnelle et ainsi continuer à mettre ses connaissances au profit de l'entreprise.

Au vu de la position des responsables de l'ARBED, qui bloquent actuellement toutes les discussions concernant un prolongement de la préretraite, il est évident que les négociations seront très difficiles. Au niveau de l'asbl sidérurgie il a été décidé d'inviter l'ARBED à renouer le dialogue et de mener des discussions sérieuses.

D'autre part, toujours dans le cadre de l'asbl sidérurgie, des réflexions sont faites en vue de concevoir une stratégie qui permettra de suffire aux attentes justifiées du personnel.

Patrick DURY

Anlässlich der Sitzung vom 24. April des «comité de suivi tripartite» zog die ARBED Bilanz betreffend die Entwicklung der CDR. Es geht daraus hervor, dass Ende 2004, d.h. zu dem Momemnt wo das Modell «préretraite ajustement» ausläuft, rund 110 Arbeitnehmer als überschüssiges Personal eingeschrieben sein werden. Trotz dieser Situation ist vorgesehen Einstellungen, in einer Grössenordnung von 528 Einheiten für die Jahre 2003 und 2004, vorzunehmen. Die definitive Zahl der Einstellungen wird jedoch von der konjunkturrellen Lage abhängen.

Was den Vorruhestand angeht, machte die ARBED ein Inventar betreffend das Personal der Jahrgänge 1948 bis 1950, wobei die Verantwortlichen des Unternehmens darauf hinwiesen, dass sie eine Verlängerung der Vorruhestandsregelung nicht mehr beantragen werden. Sollte der Vorruhestand effektiv

nicht verlängert werden, könnten trotzdem 55% der Arbeitnehmer mit 57 Jahren aus dem Berufsleben austreten, entweder über den Weg des Vorruhestands für Schichtarbeiter, oder indem sie die vorgezogene Altersrente beantragen.

Die Gewerkschaften unterstrichen die Sensibilität des Themas, was unumgänglich macht eine definitive Lösung zu suchen, d.h. ein Konzept zu erstellen das dem gesamten Personal, das die Krise seit Beginn erlebt hat, erlaubt auf fakultativer Basis mit 57 Jahren aus dem Berufsleben auszuscheiden, und dies zu den gleichen Bedingungen zu denen ihre Kollegen dies in der Vergangenheit taten.

Eine solche Lösung würde bewirken, dass einerseits keine Ungerechtigkeit geschaffen würde zwischen dem Personal das in den Vorruhestand treten konnte und denjenigen die noch im Berufsleben stehen und die gesamte Krise erlebt haben. Andererseits

könnte ein jeder frei entscheiden entweder aus dem aktiven Dienst auszutreten, oder seine berufliche Aktivität zu verlängern um somit seine Kenntnisse weiterhin in den Dienst des Unternehmens zu stellen.

Auf Grund der Haltung der ARBED-Verantwortlichen, die zum jetzigen Zeitpunkt alle Diskussionen betreffend die Weiterführung des Vorruhestands blockieren, ist klar, dass es sehr schwierige Verhandlungen geben wird. Die OGB-L/LCGB Sidérurgie asbl beschloss die ARBED aufzurufen den Dialog wieder aufzunehmen und die Gespräche seriös zu führen.

Im Kontext der asbl werden desweiteren Überlegungen geführt im Hinblick auf die Erstellung einer Strategie die es ermöglicht den berechtigten Erwartungen des Personals Genüge zu leisten.

Patrick DURY

## Garanties de traitements pour les employés de la STFS

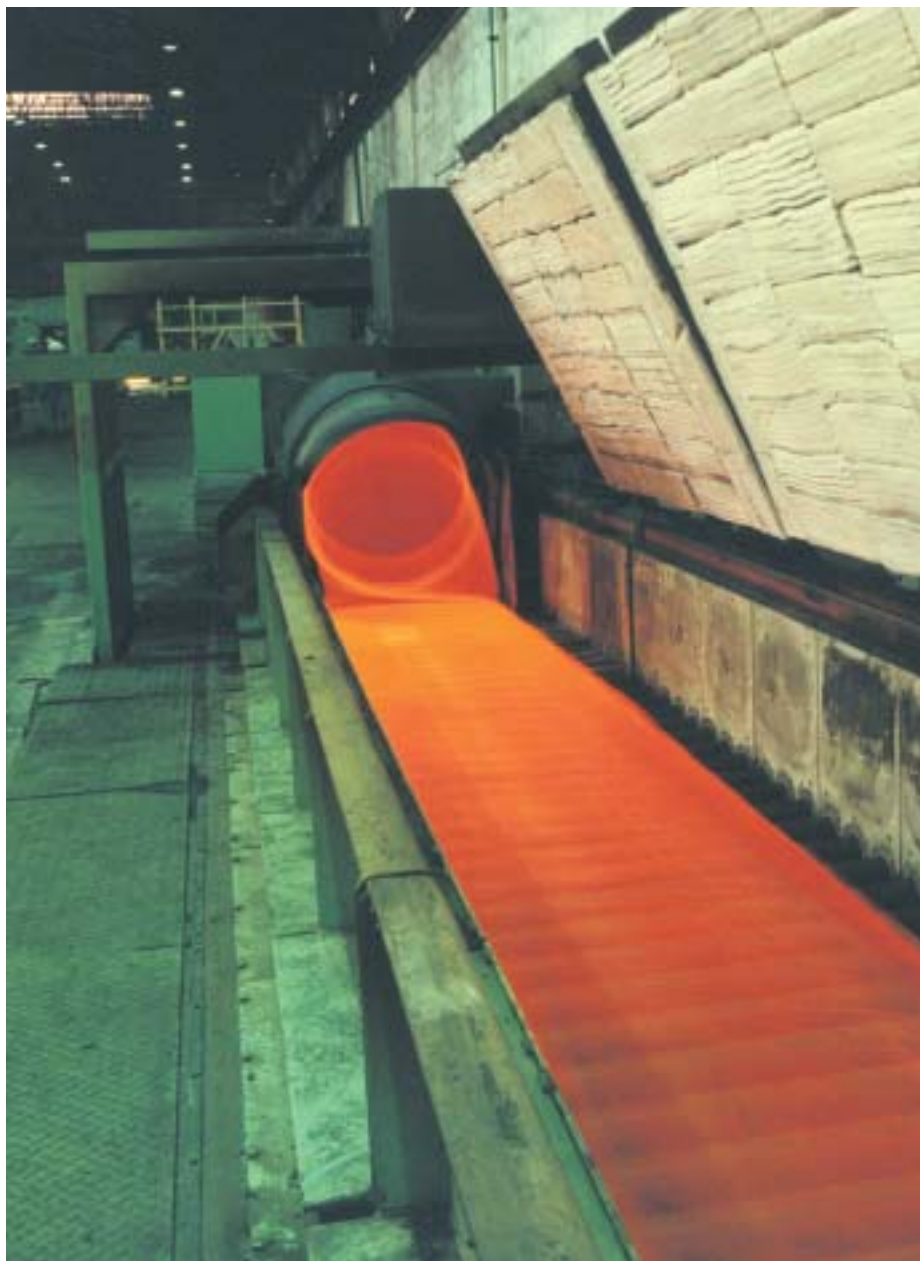
Faisant suite à la mauvaise situation conjoncturelle actuelle avec, comme conséquence, une faible charge du carnet de commandes, la direction de la STFS a décidé de mettre fin au travail à 4 équipes et de revenir, à partir du 1.5.2003, au régime à 3 équipes.

Selon les stipulations de la convention collective les employés ont dans ce cas droit à une garantie de traitement calculée sur base de la moyenne des traitements des 3 respectivement des 12 derniers mois (la solution la plus favorable étant appliquée). La garantie de traitement porte sur le traitement moyen brut, excepté les paiements pour heures supplémentaires et pour astreinte.

Toutefois une garantie de 100% du montant ainsi calculé est liée à une ancienneté de service à un ou plusieurs postes donnant droit à des suppléments de 20 années. Dans les cas d'une ancienneté de service inférieure à 20 années cette garantie est proratisée.

Dans tous les cas les périodes discontinues de travail posté sont cumulées, p.ex. un collègue qui a une ancienneté de 25 ans au total avec 5 ans de travail posté, suivi de 5 ans de travail non-posté et de nouveau 15 ans de travail posté, a effectivement une ancienneté de travail posté de 20 ans sur 25 ans et a ainsi droit à l'intégralité de sa garantie.

En ce qui concerne la définition du travail posté aucune différence n'est faite entre les différents types exis-



tants de travail posté (p. ex. rythme à 3 équipes, travail en continu etc.).

Concernant plus particulièrement les collègues ayant un contrat de travail STFS, il faut rappeler que leur ancienneté auprès du train à fil de

Longwy sera bien prise en compte pour le cumul des années servant à calculer le montant de la garantie.

Il n'y aura donc pas de différence de traitement entre statut ARBED et STFS.

Lucien DE JAGER

La Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) est l'organisation de tutelle qui représente 60 syndicats des métallurgistes de 28 pays avec un total de 6.5 millions d'affiliés.

La FEM agit au nom des syndicats représentatifs des travailleurs métallurgistes de tous les Etats membres de l'Union Européenne, ainsi que des pays européens comme la Norvège et la Suisse, qui n'ont pas encore adhéré à l'UE. La FEM représente également les syndicats des travailleurs métallurgistes des pays candidats à l'adhésion à l'UE.

Par conséquent, la FEM est l'organisation représentative défendant les intérêts des travailleurs de l'industrie métallurgique européenne. Selon ses statuts, la FEM a un mandat pour la représentation et la coordination externe des syndicats des métallurgistes. Sur base de ses statuts et des décisions du Comité de Direction, la FEM peut également coordonner et lancer des actions transfrontalières. En plus, la FEM a un mandat pour mener des négociations au niveau européen.

La FEM a été créée en 1971 comme organisation européenne représentant les syndicats des métallurgistes dans l'ensemble de l'Europe.

Les organismes de la FEM sont le Congrès, le Comité Exécutif, le Comité de Direction, le Secrétariat et la Commission de vérification des comptes.

Le Congrès, l'organe suprême de la FEM, s'est déroulé à Prague les 13 et 14 juin 2003.

Les décisions concernant la politique de la FEM sont prises par le Comité de Direction, composé de 62 membres représentant 60 organisations,

qui se réunit deux fois par an. Ces réunions sont préparées par le Comité de Coordination. Le secrétariat de la FEM, établi à Bruxelles, est responsable de la préparation et de l'exécution des décisions. Reinhard Kuhlmann (IG Metall, Allemagne) est le secrétaire général de la FEM et Bart Samyn (CMB, Belgique) en est le secrétaire général adjoint. Le président de la FEM est Janssen Tony (CCMB, Belgique).

## Les objectifs de la FEM

L'objectif principal de la FEM est d'approfondir la dimension sociale dans le cadre de l'intégration européenne. La FEM contribue à approfondir la dimension sociale en représentant les intérêts économiques et sociaux des travailleurs de l'industrie métallurgique au niveau européen. La FEM préconise une Europe sociale caractérisée par la démocratie, la liberté, la justice sociale et la solidarité. La FEM défend et favorise les capacités du modèle social européen. En même temps, elle soutient l'intégration politique et économique de l'Europe, tout en tenant compte de la diversité culturelle, c'est-à-dire, des racines et des traditions propres aux différents syndicats.

## Les tâches principales de la FEM

- Défendre les intérêts sociaux et politiques des syndicats des métallurgistes européens vis-à-vis des institutions de l'Union Européenne (Parlement, Conseil et Commission) et vis-à-vis des organisations patronales de l'industrie métallurgique européenne.
- Coordonner et mettre en application les initiatives et les actions des

syndicats des métallurgistes européens au niveau européen.

- Soutenir les syndicats membres dans leurs efforts pour réaliser l'intégration européenne.
- Collaborer avec les autres associations de la Confédération européenne des syndicats (CES).
- Représenter les intérêts européens des syndicats des métallurgistes au niveau international.

## Domaines principaux de la FEM

- Les négociations tarifaires, y compris la coordination de la politique salariale.
- L'harmonisation de la politique du temps de travail et l'approche commune envers une politique de formation par le biais des conventions collectives. La FEM joue un rôle actif dans les négociations au niveau européen.
- La politique industrielle de la FEM se concentre sur les intérêts d'emploi présents et futurs des travailleurs de l'industrie métallurgique européenne. La FEM aide à structurer les changements survenus dans l'industrie métallurgique suite à la globalisation et cherche à établir un équilibre dans la représentation des intérêts de ses membres entre les intérêts d'emploi, d'une part, et la compétitivité, d'autre part.
- La politique de la FEM au niveau de la cogestion soutient le travail effectué par les Comités d'Entreprise Européens (CEE) et encourage la participation des représentants des travailleurs lors de la création d'une Société Européenne (SE). En même temps, la FEM coordonne les négociations qui ont comme but d'améliorer encore davantage les accords basés sur la directive du CEE.

- Le dialogue social est développé au fur et à mesure dans les secteurs de l'acier, de la construction navale et de l'industrie automobile. Le dialogue social est un élément de négociation au niveau européen qui devrait aider à améliorer la représentation des intérêts des travailleurs au niveau européen.

## Les instruments de la FEM

- La remise de motions et le dialogue avec les institutions européennes telles que le Conseil, le Parlement et la Commission.
- La défense proactive des demandes des travailleurs dans le contexte de la coopération avec les employeurs de l'industrie métallurgique européenne, les fédérations de l'industrie et les compagnies multinationales.
- Lancer et coordonner des actions européennes transfrontalières.
- La négociation des positions et des accords-cadre sur base des statuts de la FEM.
- Informations et conseils sur les développements au niveau européen.

La FEM cherche le consensus et la conciliation des intérêts par l'information, la consultation et les négociations. La FEM essaie d'atteindre cet objectif en misant davantage sur sa compétence de lancer des campagnes et de mobiliser ses membres.

Georges CONTER

**D**er Europäische MetallarbeiterBund (EMB) ist die Dachorganisation, die 60 Metallarbeitergewerkschaften aus 28 Ländern vereinigt. Die Mitgliederzahl beläuft sich zur Zeit auf 6.500.000.

Das EMB arbeitet im Namen der repräsentativen Metallarbeitergewerkschaften aller Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, sowie europäischer Länder wie Norwegen und die Schweiz, die der EU nicht angehören. Der EMB vertritt auch die Interessen der Metallarbeitergewerkschaften aus den Beitrittskandidatenländern.

Folglich ist der EMB die Dachorganisation, die die Interessen der Arbeiter in der europäischen Metallindustrie verteidigt. Gemäß seiner Statuten besitzt der EMB eine Vollmacht für die externe Repräsentation und Koordination der Metallarbeitergewerkschaften. Aufgrund seiner Statuten und der Entscheidungen des Direktionsausschusses, kann der EMB grenzüberschreitende Aktionen koordinieren und durchführen. Zusätzlich hat der EMB die Vollmacht, Verhandlungen auf europäischem Niveau zu führen.

Im Jahre 1971 wurde der EMB als europäische Organisation gegründet, die die Metallarbeitergewerkschaften vereinigt.

Die verschiedenen Gremien des EMB sind: der Kongreß, das Exekutivkomitee, der Direktionsausschuss, das Sekretariat sowie die Finanzprüfungskommission.

Das höchste Entscheidungsgremium des EMB ist der Kongreß, der dieses Jahr am 13 und 14 Juni in Prag tagte.

Die Entscheidungen über die politische Ausrichtung des EMB werden vom Direktionsausschuss getroffen.

Der Direktionsausschuss, der zweimal im Jahr zusammenkommt, besteht aus 62 Mitgliedern aus 60 Organisationen. Diese Sitzungen werden vom Koordinationsausschuss vorbereitet. Das EMB-Sekretariat, das seinen Sitz in Brüssel hat, ist für das Vorbereiten und für das Ausführen der Entscheidungen verantwortlich. Reinhard Kuhlmann (IG Metall, Deutschland) ist Generalsekretär des EMB und Bart Samyn (CMB, Belgien) ist beigeordneter Generalsekretär. Der Präsident des EMB ist Tony Janssen (CCMB, Belgien).

## EMB Ziele

Der EMB konzentriert sich in erster Linie auf den sozialen Aspekt bei der europäischen Integration. Der EMB trägt zur Verbesserung im sozialen Bereich bei, indem er die ökonomischen und sozialen Interessen der Metallindustrie-Beschäftigten auf europäischem Niveau vertritt. Der EMB befürwortet ein soziales Europa, das durch Demokratie, Freiheit, Sozialgerechtigkeit und Solidarität gekennzeichnet ist. Der EMB verteidigt und fördert die Fähigkeit des europäischen Sozialmodells. Gleichzeitig unterstützt der EMB Europas politischen und wirtschaftlichen Zusammenschluß, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen kulturellen Wurzeln und Traditionen der Verbände.

## Hauptaufgabenbereich des EMB

- Die sozialen und politischen Interessen der europäischen Metallarbeitergewerkschaften gegenüber den EU-Institutionen (Parlament, Rat und Kommission) und den europäischen Organisationen der Arbeitgeber in der Metallindustrie verteidigen.

- Die Initiativen und die Tätigkeiten der europäischen Metallarbeitergewerkschaften auf europäischem Niveau koordinieren und leiten.
- Seine Mitgliedsorganisationen, die am europäischen Integrationsprozess beteiligt sind, unterstützen und mit den anderen europäischen Vereinigungen im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) zusammenarbeiten.
- Die europäischen Interessen der Metallarbeitergewerkschaften auf internationalem Niveau vertreten.

## EMB Tätigkeitsbereich

- Tarifverhandlung einschließlich der Koordination der Lohnpolitik.
- Die Harmonisierung von Arbeitszeitpolitik und die Annäherung an eine gemeinsame Schulungspolitik durch Tarifverträge. Der EMB spielt eine aktive Rolle in den Verhandlungen auf europäischem Niveau.
- Die Industriepolitik des EMB konzentriert sich auf die gegenwärtigen und zukünftigen Beschäftigungsinteressen der Arbeitnehmer in der europäischen Metallindustrie.

Der EMB hilft, die Änderungen in der Metallindustrie, die durch die Globalisierung hervorgerufen werden, zu strukturieren, und versucht ein Gleichgewicht im Interesse seiner Mitglieder herzustellen, das den Beschäftigungsinteressen, einerseits, und der Wettbewerbsfähigkeit, andererseits, Rechnung trägt.

- Die Politik des EMB im Bereich der Mitbestimmung unterstützt die Arbeit der Europäischen Betriebsräte (EBR) und fördert die Beteiligung der Salarisvertreter bei der Schaffung der Europäischen Gesellschaft. Gleichzeitig koordiniert der EMB die Verhandlungen, deren Ziel es ist, die bestehenden, auf EU-Richtlinie basierenden, Vereinbarungen zu verbessern.
- Der Sozialdialog wird stufenweise in den Bereichen des Stahls, des Schiffbaus und der Automobilindustrie ausgeweitet. Der Sozialdialog ist ein Element der auf europäischem Niveau stattfindenden Verhandlungen, das helfen sollte, die Interessen der Arbeiter auf europäischem Niveau besser wahrzunehmen.

## Instrumente des EMB

- Einreichen von Anträgen und Dialog mit den europäischen Institutionen wie dem Rat, dem Parlament und der Kommission.
- Proaktive Verteidigung bei Nachfragen der Arbeitnehmer im Kontext der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern der europäischen Metallindustrie, Industrievereinigungen und multinationalen Firmen.
- Das Ausarbeiten und Koordinieren von grenzüberschreitenden Aktionen.
- Das Verhandeln von Positionen und Rahmenabkommen auf Basis der EMB-Statuten.
- Informationen und Beistand im Kontext der Entwicklungen auf europäischem Niveau.

Der EMB sucht den Konsens und die Vermittlung von Interessen über den Weg von Informationen, Beratung und Vermittlungen. Diese Ziele versucht der EMB durch das Durchführen zusätzlicher Aktionen sowie eine verstärkte Mobilisierung seiner Mitglieder zu erreichen.

Georges CONTER

## Congrès de la Fédération Européenne des Métallurgistes 13 et 14 juin 2003 à Prague

**A**u Congrès de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM), tenu les 13 et 14 juin, participaient 201 délégués venant de 30 pays européens. La délégation luxembourgeoise, qui représentait «OGB-L/LCGB Sidérurgie a.s.b.l.», était composée de Joséphine MAMMOLA, conseillère, Alain KINN, secrétaire général et Raymond BIGELBACH, membre du CA.

Le choix de la ville de Prague comme lieu du Congrès a été un choix symbolique étant donné que la République tchèque est candidate à l'adhésion et que le référendum devant décider d'une éventuelle adhésion à l'Union européenne eut lieu les mêmes jours que le Congrès.

L'importance de ce Congrès a été relevée du fait de la participation de

membres du gouvernement tchèque, en l'occurrence le Premier Ministre Vladimir Spidla, le Ministre de l'Industrie Milan Urban et le Ministre du Travail Zdenek Skromach, qui se sont adressés aux congressistes. Les trois politiciens étaient unanimes à souligner l'importance de l'Union européenne qui doit constituer un espace socialement responsable et économiquement fort. D'autre part l'élargis-

sement fera de l'Europe une puissance évidente qui ne pourra plus être négligée. Les ministres ont également relevé l'importance du dialogue social qui sera une condition incontournable à l'épanouissement de la future Europe. Par ailleurs les politiciens ont tenu à mettre clairement en garde contre des tentatives de concurrence déloyale consistant à exporter des entreprises dans des pays à revenus bas, car l'Europe ne pourra, ni ne devra servir à l'érosion des conditions sociales. La République tchèque oeuvrera de toutes ses forces et avec tous ses moyens en vue d'une Europe sociale et moderne. En ce qui concerne la situation de la métallurgie tchèque, elle ne pourra survivre que grâce à des restructurations et des rationalisations. Un programme de restructurations a par ailleurs déjà été soumis à la commission européenne. Vu l'impact social que ces mesures entraîneront, un plan social sera mis en place avec l'aide du gouvernement.

Quant aux travaux proprement dits du Congrès, ils ont été dominés par deux points essentiels, en l'occurrence le rapport d'activité et le futur programme d'action.

Concernant les activités de la période écoulée il est constaté que les objectifs fixés lors du dernier Congrès ont pu être réalisés, à savoir

- en matière de politique de négociations collectives, où la coordination de la politique salariale des organisations nationales affiliées à la FEM a été mise en œuvre
- au niveau de la politique industrielle, où la politique de la FEM, qui repose sur le concept de l'organisation socialement acceptable de la modernisation et de la restructuration, a donné un signal dans l'Europe entière
- dans le cadre des comités d'entre-



*La délégation luxembourgeoise*

prise européens, où la FEM a réussi de plus en plus souvent à dépasser le cadre légal et à imposer comme normes des exemples de meilleure pratique. Par ailleurs la préparation à la future mise en place du statut de la société européenne a été couronnée de succès. Ainsi, dans le dossier ARCELOR, le patronat a accepté de devancer volontairement la législation européenne sur le statut de la société européenne par la participation de représentants des travailleurs au Conseil d'administration

- dans le contexte du dialogue social, où une percée a été réalisée en vue d'un dialogue social institutionnalisé avec les organisations patronales de la sidérurgie et de la construction navale
- au niveau politique, où la FEM s'est fortement engagée en vue de l'élargissement de l'Union européenne. Consciente des dangers et des inconvénients qui pourront en résulter à court terme, la FEM a élaboré avec ses organisations affiliées des initiatives et des propositions visant à accompagner le processus d'élargissement.

Concernant le programme d'activité 2003-2007, les principaux objectifs

en sont la consolidation et la poursuite du développement du modèle social européen, le dosage équilibré entre les revendications syndicales et une politique industrielle active, ainsi que la relance de la compétitivité et de l'emploi au sein de la métallurgie européenne. Les défis qu'il importera de relever se situent principalement au niveau des négociations collectives, de la politique industrielle, de l'éducation et de la formation, de l'égalité des chances, du dialogue social et de l'élargissement de l'Union européenne.

## Négociations collectives

L'EURO, l'élargissement et la concurrence accrue dans le cadre de la globalisation constituent quelques défis qui devront être relevés et auxquels les négociations collectives devront trouver des ripostes par le biais

- de l'amélioration des conditions de travail et de vie
- de la lutte contre le dumping social
- de la coordination des négociations collectives nationales
- du développement et du soutien d'une politique européenne active en matière de négociations collectives.

## Politique industrielle

Le ralentissement de la croissance, les crises de l'emploi et la désindustrialisation sont des facteurs auxquels il faudra trouver des réponses qui ne pourront consister que dans

- une politique industrielle active
- un concept élargi du développement durable
- un équilibre entre la compétitivité et un niveau élevé de l'emploi
- un dialogue social avec l'industrie et les institutions européennes.

## Education et formation

Les mutations industrielles nécessitent une mise à niveau permanente des compétences et des aptitudes individuelles. Malgré les nombreuses initiatives prises aussi bien par les autorités publiques, les entreprises et les salariés, des lacunes persistent et qui sont susceptibles de porter préjudice au potentiel de croissance de l'industrie métallurgique et à la création d'emplois dans le secteur.

Afin de remédier à cette situation la FEM mettra tout en œuvre pour réaliser les objectifs suivants:

- actualisation permanente des qualifications, des capacités et des compétences
- coopération étroite avec les acteurs du domaine de la formation
- analyse des besoins et des aides pour la planification
- élaboration de propositions de projets
- présentation d'exemples de bonne pratique.

## Egalité des chances

Malgré l'existence de dispositions juridiques qui retiennent qu'à travail égal doit correspondre une rémunération égale, on constate encore sou-

vent qu'il existe une différence entre les salaires des hommes et des femmes. Il en est par ailleurs de même au niveau de la position sociale des deux sexes.

## La FEM se prononce pour

- la mise en œuvre d'un concept d'approche intégrée de l'égalité
- une politique claire et sans équivoque visant les femmes
- une politique d'égalité des chances
- la mise en place d'un modèle pour tous les domaines de travail.

## Dialogue social

Le dialogue social au niveau de l'industrie métallurgique n'étant qu'à ses débuts, il importe de lui donner à l'avenir une priorité particulière.

## A cet effet la FEM

- contribuera au développement de dialogues sectoriels autonomes
- élaborera des programmes de travail
- incitera les organisations patronales à instaurer des dialogues
- s'opposera à toute dénaturation du concept du dialogue social européen
- s'efforcera pour que les résultats obtenus obtiennent un caractère contraignant et une mise en œuvre effective.

## Elargissement de l'Union européenne

Le processus de l'élargissement de l'UE est pleinement engagé. Actuellement des referendums ont eu lieu, respectivement sont programmés

dans les pays candidats. Dans l'optique de cet élargissement il est clair que les syndicats auront leur rôle à jouer et, à cet effet, la FEM tentera d'établir un Forum de l'Europe du Sud-Est pour les syndicats métaux de cette région. D'autre part la FEM

- axera ses domaines d'action sur l'élargissement
- utilisera la politique industrielle, de négociations collectives et de dialogue social pour influencer l'adaptation
- renforcera la politique de négociation
- créera les instruments nécessaires en matière de soutien et de coopération.

Les axes décrits ci-devant constitueront la plate-forme pour la politique et les travaux de la FEM pour la prochaine période quinquennale. Après discussion des différents points le Congrès approuva unanimement le programme d'action.

Finalement le président Tony Jansen, le secrétaire général Reinhard Kuhlmann et le secrétaire général adjoint Bart Samyn furent confirmés, à une très large majorité, dans leurs mandats qu'ils exerceront dès lors pour la période 2003-2007.

OGB-L/LCGB Sidérurgie asbl