



INFO 3/2003

# de **SIDERURGIST**



## Elections Sociales

12 novembre 03

## LISTE 1



# SOMMAIRE

Editorial	
Du wählst im November 2003 .....	3
Tu iras voter en novembre 2003 .....	4
Contrat collectif .....	5
Système d'appréciation .....	7
Cote d'appréciation - partie performance .....	13
Barème .....	15
Primes .....	16
Assurance - Accident Zurich .....	17
Cadeau de départ .....	18
Pension .....	19
Pension complémentaire .....	24
SESM-Seniors .....	27

---

**DE SIDERURGIST** est l'organe officiel du Syndicat des Employés de la Sidérurgie et de la Métallurgie – Paraît 4 fois par an – Editeur responsable: SESM, Boîte postale 84, L-4001 Esch/Alzette – Rédaction: «De Siderurgist», Boîte postale 84, L-4001 Esch/Alzette – Tirage: 3.800 exemplaires – Impression: Imprimerie Watgen s.à r.l., Luxembourg



## *Du wählst im November 2003*

Im Monat November wirst Du anlässlich der Sozialwahlen vor eine Entscheidung gestellt. In diesem kleinen Satz stehen die Begriffe wie Wahl und Entscheidung. Das ganze Leben besteht aus Entscheidungen: aufstehen oder noch liegenbleiben, diesen oder jenen Beruf wählen, usw. Oft ist es schwierig zu entscheiden, zu wählen. Beim Wählen kann eine grundlegende Einsicht eine Hilfe sein: Entscheidungen müssen ganzheitlich sein, d.h. Kopf, Herz, Gedanken und Gefühle dürfen und müssen beteiligt sein. Der Mensch muß aufmerksam suchend, spürend, abwägend eine Entscheidung treffen.

Für das Wählen gibt es eine Reihe praktischer Ratschläge.

Rufe Dir ins Gedächtnis zurück, was das SESM in der letzten Periode realisiert hat. Das findest Du, wenn Du in der SESM-Zeitung, "de Siderurgist" der vergangenen Jahre nachblättern. Dort findest Du Verweise auf den Abschluß des letzten Kollektivvertrages, der substantielle Vorteile beinhaltet, sowie auf die ausgehandelte Zusatzpension für die, die ab jetzt in Rente gehen. Ferner wirst Du lesen, daß das Problem der Vorruhestandsregelung nicht ad acta gelegt werden kann. Im Rahmen der "Sidérurgie OGBL/LCGB asbl" wird das Weiterleben

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, gefordert. Diese "asbl" wurde geschaffen, um den Problemen, die durch den Zusammenschluß von Arcelor entstanden, besser Paroli zu bieten. Forderungen auf nationaler Ebene konnten in diesem Kontext erfüllt werden; um nur einige zu nennen: der 12 Punkte Katalog, die Institutionalisierung der Tripartite, das Aufrechterhalten des ARBED-Statuts,...

Ferner gehe innerlich "auf Distanz", d.h. stelle Dir die Frage, wie Du es gerne entschieden haben möchtest aus der Sicht der Zukunftsprojektion Deiner Vorstellungen. Was das SESM in der letzten Periode realisiert hat, hast Du beim Nachlesen in der SESM-Zeitung erfahren. Ebenso erfährst Du dort, was es in Zukunft realisieren wird durch sein Aktionsprogramm. Die Hauptsorge bleibt nach wie vor das Wohlergehen des Einzelnen. In diesem Sinn ist der Forderungskatalog für den kommenden Kollektivvertrag bereits in Vorbereitung. Die Personalpolitik zielt darauf hin, die aktuellen Strukturen abzusichern, sich jeder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu widersetzen, das Arbeitsklima zu verbessern. Eine kontinuierliche Weiterbildung muß

gewährleistet sein. Information und Kommunikation sind für das SESM fester Bestandteil seines Aktionsprogramms. Weitere Forderungen beinhalten Arbeitsmedizin und Sicherheit am Arbeitsplatz. Falls Du die notwendigen Unterlagen nicht mehr bei Hand hast, kannst Du immer auf einen Delegierten des SESM zurückgreifen, der Dir die Auskünfte zu Deinen Fragen geben wird.

Wichtig ist es auch, daß die Politik des SESM nicht nur zum Tragen kommt auf dem Arbeitsplatz, sondern auch in der Privatbeamtenkammer und in der Krankenkasse der ARBED. Diese Wahlen werden durch Briefwahl durchgeführt und zwar in den Monaten Oktober und November, also gleichzeitig mit den Sozialwahlen.

Laß Dir dies alles Revue passieren und unterscheide, nach Deinen Erfahrungen urteilend, welche Gewerkschaft Deinen Ansprüchen bestens entspricht. Mache Dir klar, welche Gewerkschaft bestimmend war und was sie zu Deinem Wohl beigetragen hat. Nach sorgfältiger Prüfung der Realisationen und Zukunftsperspektiven des SESM wirst Du Deine Wahl für die folgenden fünf Jahre treffen. Damit gestaltest Du in voller Kenntnis der Arbeitslage Deine Zukunft.

Norbert Conter

## Tu iras voter en novembre 2003

Dans le cadre des élections sociales, qui auront lieu au mois de novembre, tu seras appelé(e) à prendre une décision. Cette petite phrase contient les notions «élection» et «décision». La vie entière est faite de décisions à prendre: se lever ou rester couché, choisir telle ou telle profession, etc. Il est souvent difficile de se décider, de choisir. La réflexion fondamentale suivante peut s'avérer utile au moment du choix: Les décisions doivent être intégrales, c. à d. que la tête, le cœur, les réflexions et les sentiments peuvent et doivent y participer. La décision que l'individu prendra ne peut intervenir qu'après une phase de recherche attentive, de perception et de réflexion.

Il existe une partie de conseils pratiques en vue des élections.

Rappelle-toi ce que le SESM a réalisé durant la période passée. Tu trouveras ces réalisations en feuilletant l'organe officiel du SESM, le «de Siderurgist», des dernières années. Tu y trouveras des explications sur le dernier contrat collectif qui a apporté des avantages substantiels, ainsi que sur la pension complémentaire négociée pour ceux qui partiront à la retraite. Par ailleurs tu pourras y lire que le problème de la préretraite ne peut pas être oublié. Dans le cadre de la «OGB-L/LCGB Sidérurgie a.s.b.l.» la prolongation de cette mesure, sur base volontaire, est revendiquée pour permettre au personnel jusqu'à la classe d'âge 1956, c. à d.

pour tous ceux qui étaient au service de l'ARBED depuis le début de la crise, de quitter prématurément la vie active. Cette a.s.b.l. a été créée pour mieux affronter les problèmes provenant du fait de la création d'Arcelor. Des revendications au niveau national ont ainsi pu être réalisées dans ce contexte; pour n'en citer que quelques unes: le catalogue de revendications de 12 points, l'institutionnalisation de la tripartite, le maintien du statut ARBED, ...

En outre prends une distance intérieure, c. à d. pose-toi la question quant à la façon que tu voudrais que les décisions dans la perspective de tes visions d'avenir soient prises. Tu as pu apprendre par le journal du SESM ce que nous avons réalisé dans le passé. Tu pourras également t'y informer, par le biais de notre programme d'action, sur ce que le SESM compte réaliser à l'avenir. Le souci principal reste toujours le bien-être de l'individu. Dans ce sens le catalogue de revendications pour le prochain contrat collectif est déjà en préparation. La politique du personnel vise à garantir les structures actuelles, à s'opposer à toute détérioration des conditions de travail et à améliorer le climat de travail. Une formation continue doit être garantie, tout comme l'information et la communication sont une partie intégrante du programme d'action du SESM. D'autres revendications ont trait à la médecine du travail et la sécurité sur le lieu de travail. Au cas

où tu ne serais plus en possession de la documentation afférente tu peux toujours t'adresser à un délégué du SESM qui répondra à tes questions.

Il est par ailleurs important que la politique du SESM ne se limite pas au lieu de travail, mais qu'elle puisse également jouer au niveau de la Chambre des employés privés et dans la Caisse de maladie de l'ARBED. Ces élections se feront par courrier durant les mois d'octobre et de novembre, donc parallèlement aux élections sociales.

Réfléchis à tout ceci et décide, en t'appuyant sur tes propres expériences, quel syndicat répond au mieux à tes attentes. Fais-toi une idée précise sur le syndicat qui a été déterminant et réfléchis sur ce qu'il a réalisé pour ton bien. Après une analyse consciencieuse des réalisations et des perspectives d'avenir du SESM tu feras ton choix pour les cinq années à venir. Ainsi tu jetteras, en pleine connaissance de cause, les bases pour ton propre avenir.

Norbert Conter

# CONTRAT COLLECTIF

Le contrat collectif pour les employés de la sidérurgie viendra à échéance au 31 décembre 2003.

Rappelons qu'à la fin des années 90 nous avons annoncé notre intention de procéder à la réécriture de la convention collective, une décision dont la raison se trouvait principalement dans deux éléments.

D'un côté, en effet, les profonds changements intervenus au niveau des techniques appliquées au sein de la sidérurgie avaient entraîné de nouvelles formes dans le contexte de l'organisation du travail. D'autre part les fortes réductions des effectifs faisaient que les structures en place ne suffisaient plus aux exigences.

Vu ces faits, il n'était plus possible de garantir, sur base de la convention collective, une rémunération en rapport avec les efforts et les performances que le personnel devait fournir. Force nous était de constater que dans une entreprise moderne nous étions contraints de pratiquer une politique du personnel basant sur des carrières, des classements et des traitements dépassés.

Sur base de cette analyse nous décidions de revendiquer un renouvellement complet du contrat collectif, c.à d. de mettre en place des barèmes et des carrières qui concorderaient effectivement avec les fonctions exercées. Cette décision, engageant la politique contractuelle pour l'avenir, a finalement été approuvée unanimement par nos organes de décision et, de ce fait, nous avons pu nous engager dans cette voie.

Le chemin à parcourir pour arriver finalement au but que nous comptions atteindre, en l'occurrence la mise en place de nouveaux barèmes et de carrières tenant compte de la valeur des fonctions, n'a pas été

facile et il nous a fallu pratiquement trois ans de travail et de négociations intenses pour arriver à nos fins. Cette durée inhabituelle s'explique par l'importance de la tâche qui ne souffrait aucune approche approximative, mais qui exigeait par contre une analyse détaillée sur le terrain. Ainsi les partenaires sociaux procédaient à environ 200 descriptions de fonctions qui ont ensuite été évaluées à l'aide d'un système scientifique. Le nombre d'évaluations de ces «positions-clés» pouvant parfaitement être qualifié de représentatif, la série ordonnée qui s'en était dégagée a ainsi pu servir de base pour la définition des nouveaux barèmes, tout comme les carrières futures sont ainsi le reflet des fonctions exercées par les employés.

Le transfert intégral de l'ancien vers le nouveau système ayant été réalisé complètement au 1.1.2003, les employés auront pu constater, sur base de leurs situations individuelles, l'avantage que la nouvelle convention leur apporte soit dans l'immédiat, soit du fait d'une carrière améliorée.

Entre temps un groupe de travail a analysé les anciens textes du contrat collectif en vue de les adapter également à la nouvelle situation. Les travaux afférents ayant été terminés, tous les employés recevront dans les meilleurs délais un exemplaire du nouveau contrat (textes, barèmes, carrières et autres annexes), et ceci sous forme d'un dossier dans lequel toutes les mises à jour futures pourront s'effectuer par un simple remplacement des feuilles.

Nous avons également profité du dernier contrat collectif pour inclure le problème de la pension complémentaire dans les négociations. Du fait de nos mauvaises expériences du passé concernant l'ancien système de l'AR-BED, nous avons décidé de donner au nouveau système un statut

contractuel, ce qui nous permettra de poser à l'avenir des revendications d'amélioration, respectivement d'adaptation du système lors de chaque renouvellement de la convention collective.

Le nouveau régime de pension complémentaire prévoit de verser aux employés, à partir de l'âge de 60 ans, un complément qui sera fonction du traitement et de l'ancienneté. Le montant annuel total du revenu pension, c.à d. la pension légale et le complément de pension, est cependant plafonné et ne pourra pas dépasser 70% du traitement annuel calculé sur base des 12 derniers traitements touchés.

Comme nous l'avons déjà annoncé dans le numéro 3-4/2002 du «de Siderurgist», nous allons profiter du prochain renouvellement du contrat collectif pour faire de l'adaptation du complément, vu les améliorations intervenues au niveau des pensions suite au «Rentendesch», une de nos revendications.

Les deux syndicats contractants LCGB et OGB-L vont procéder dans les délais prévus à la dénonciation de la convention actuelle. Ensemble avec nos délégués et nos militants, nous allons préparer un catalogue de revendications qui basera sur les attentes justifiées des employés. A l'issue de ces préparations nous allons nous concerter avec l'OGB-L en vue de rédiger un catalogue de revendications commun qui sera remis au patron.

# KOLLEKTIVVERTRAG

Der Kollektivvertrag für die Angestellten der Stahlindustrie läuft am 31. Dezember 2003 aus.

Wir möchten daran erinnern, dass wir Ende der 90er Jahre unsere Absicht bekundeten den Kollektivvertrag komplett zu erneuern, eine Entscheidung die als Konsequenz von hauptsächlich zwei Elementen getroffen worden war.

Einerseits hatten nämlich die tiefgreifenden technologischen Änderungen in der Stahlindustrie neue Arbeitsformen nach sich gezogen. Andererseits genügten, als Folge der starken Reduzierung der Belegschaft, die bestehenden Strukturen nicht mehr den gestellten Forderungen.

Auf Grund dieser Tatsachen konnte der bestehende Kollektivvertrag eine Entlohnung entsprechend den vom Personal erbrachten Anstrengungen und Leistungen nicht mehr garantieren. Wir mussten feststellen, dass wir in einem modernen Unternehmen eine Personalpolitik betreiben mussten welche auf überholten Laufbahnen, Einstufungen und Gehaltstabellen basierte.

Diese Analyse brachte uns dazu eine komplette Erneuerung des Kollektivvertrags zu fordern, d.h. neue Gehältertabelle und Laufbahnen im Einklang mit den ausgeübten Funktionen zu erstellen. Diese Entscheidung, welche für die zukünftige Vertragspolitik richtungsweisend ist, wurde einstimmig von unseren Entscheidungsorganen angenommen und so konnten wir diesen Weg einschlagen.

Die Strecke bis zum gesteckten Ziel, nämlich das Erstellen von neuen Lohntabellen und Laufbahnen die den Funktionen Rechnung tragen würden, war schwierig, und so waren praktisch drei Jahre Arbeit und inten-

sive Verhandlungen notwendig um das Angestrebte zu erreichen. Diese ungewöhnliche Dauer erklärt sich durch die Wichtigkeit der Problematik, die nicht auf ungefähr angegangen werden durfte, sondern die eine bis ins Detail geführte Analyse in den Betrieben erforderte. Deshalb liessen die Sozialpartner 200 Postenbeschreibungen ausfüllen, die danach auf Basis eines anerkannten Systems ausgewertet wurden. Da die Zahl der Bewertungen dieser Schlüsselpositionen als vollauf repräsentativ gelten konnte, wurde die sich daraus ergebende Rangreihe als Basis für die Festlegung der neuen Gehältertabelle benutzt, und demnach sind auch die zukünftigen Laufbahnen ein Spiegelbild der von den Angestellten ausgeübten Funktionen.

Da die komplette Einführung des neuen Systems am 1.1.2003 geschah, konnten die Angestellten, gemäss ihrer individuellen Situation, feststellen welchen Vorteil ihnen der neue Vertrag entweder direkt, oder auf Grund einer verbesserten Laufbahn bringt.

In der Zwischenzeit hat eine Arbeitsgruppe die alten Texte analysiert im Hinblick auf deren Anpassung an die neue Situation. Da diese Arbeiten abgeschlossen sind, wird jeder Angestellte so schnell wie möglich ein Exemplar des neuen Vertrags (Texte, Tabellen, Laufbahnen, andere Anzeigen) erhalten und zwar unter Form eines Schnellhefters, was erlaubt alle zukünftigen Ergänzungen durch einfaches Ersetzen des diesbezüglichen Blattes vorzunehmen.

Wir hatten ausserdem den letzten Kollektivvertrag benutzt um das Problem der Zusatzpension in die Verhandlungen einzubringen. Auf Grund unserer schlechten Erfahrungen betreffend das alte System hatten wir beschlossen dem neuen System

einen vertraglichen Charakter zu geben, was uns erlauben wird in Zukunft Verbesserungs- respektiv Anpassungsforderungen anlässlich jeder Erneuerung des Kollektivvertrags zu stellen.

Das neue Zusatzpensions Regime sieht vor den Angestellten, bei 60 Jahren, einen Zuschuss zukommen zu lassen welcher Funktion des Gehalts und des Dienstalters ist. Das gesamte jährliche Pensionseinkommen, d.h. legale Pension und Pensionszuschuss, ist jedoch begrenzt und darf 70% des Jahreseinkommens, basierend auf den 12 letzten Gehältern, nicht überschreiten.

Wie wir schon in Ausgabe 3-4/2002 des «de Siderurgist» ankündigten, werden wir von der anstehenden Erneuerung des Kollektivvertrags profitieren um, wegen der Pensionsaufbesserungen durch den «Rentendesch», die Anpassung des ARBED-Zuschusses einzufordern.

Die zwei Vertrag schließenden Gewerkschaften LCGB und OGB-L werden innerhalb der vorgeschriebenen Frist den aktuellen Vertrag kündigen. Zusammen mit unseren Delegierten und Militanten einen Forderungskatalog ausarbeiten der auf den berechtigten Erwartungen der Angestellten basiert. Anschliessend werden wir uns mit dem OGB-L konzentrieren um einen definitiven, gemeinsamen Forderungskatalog zu erstellen, der dann dem Patronat vorgelegt werden wird.

# SYSTEME D'APPRECIATION

Lorsque fin 1985 un nouveau système d'appréciation fut introduit à l'ARBED, la raison en fut que le personnel contesta de plus en plus l'objectivité et la transparence de l'ancien système.

Le système finalement proposé par le BWI contenait avant tout

- une appréciation d'après un système analytique basant sur des critères bien définis (rendement quantitatif, rendement qualitatif, collaboration et comportement général, respect des règlements et consignes, utilisation des moyens mis à disposition, autonomie, aptitude à diriger)
- un entretien d'appréciation annuel par lequel le collaborateur pouvait connaître son profil et, partant, ses forces et ses faiblesses.

La façon d'apprécier (individuel ou par série ordonnée), ainsi que la répartition idéale selon la courbe de Gaus étaient des facteurs influents.

Par ailleurs l'ARBED comptait régler le facteur traitement par le fait de fixer la partie provenant de la performance à 7,5% de la masse salariale, c.à d. que la moyenne des cotes devait se situer à 36 points.

Il s'avéra cependant que le système BWI n'était pas à même de s'adapter aux changements dans les services. Les rationalisations, les restructurations ainsi que le changement technique complet entraînaient tant des méthodes que des formes de travail nouvelles. Le travail en groupe devenait de plus en plus évident et, de ce fait, la plage

d'appréciation (16-56 points) ne pouvait forcément plus être appliquée dans son intégralité.

D'autre part les séries ordonnées devenaient de plus en plus petites et ainsi la répartition idéale selon Gaus n'était plus applicable.

Comme en plus l'appréciation individuelle (pyramide) ne devait être appliquée qu'à titre exceptionnel, les apprécieurs se voyaient confrontés avec des difficultés insurmontables et il n'était dès lors pas étonnant que les critiques augmentaient et que la fin de ce système était prévisible.

En 1994 le service du personnel entreprit en outre une première action pour baisser les cotes, qui se situaient alors à une moyenne supérieure à 39 points. Les réactions du personnel envers cette action, qui avait pour finalité de ramener le coût à 7,5% (moyenne de 36 points), étaient si véhémentes que l'ARBED se déclara d'accord à accepter notre revendication de geler les cotes et de rechercher une solution adéquate.

A partir de ce moment les partenaires sociaux échangeaient à plusieurs reprises leurs réflexions qui, cependant, ne survivaient à chaque fois pas à une analyse approfondie.

Comme les deux parties avaient convenu d'appliquer à nouveau le système d'appréciation pour le 1.1.1998, année d'une biennale, les recherches pour une solution satisfaisante continuaient.

Pour enfin sortir de cette situation le SESM soumit, lors d'une réunion de

la commission paritaire, la proposition suivante à l'ARBED:

- le coût que le système entraînait à cette époque, à savoir 8,41%, sera valable également à l'avenir et ne sera de ce fait plus adapté vers le bas

- l'appréciateur aura à sa disposition en moyenne 38,5 points par collaborateur

- l'appréciateur pourra décider à l'avenir de la méthode d'appréciation (individuelle ou série ordonnée). Il s'en suit que la répartition idéale selon Gaus ne sera plus exigée

- du fait de ces changements l'appréciateur aura à sa disposition un instrument qui devrait lui permettre de mener l'entretien d'appréciation, qui est un moyen de communication par excellence, dans un cadre approprié

- comme par le passé une possibilité de recours restera garantie en cas de litige.

Après de longues discussions l'ARBED accepta cette proposition et désigna des responsables pour les différents secteurs qui devront veiller à ce que la moyenne d'appréciation pour leur unité s'élève à 38,5 points, sans que la moyenne par service ne soit cependant inférieure à 36 points.

D'autre part il fut retenu d'un commun accord que la moyenne des deux dernières cotes sera à l'avenir considérée lors des avancements, respectivement pour la définition des biennales.

## SYSTEME D'APPRECIATION

La prochaine échéance pour les biennales étant le 1.1.2004, et soucieux de tenir le personnel informé, nous donnons ci-après quelques exemples pratiques permettant à tout un chacun de calculer soit sa cote personnelle, soit le montant de sa biennale.

La valeur de la biennale résulte de la dynamique du barème et de la part performance, appelée également part mérite, de l'employé. Le traitement individuel se compose du traitement de base selon le barème,

augmenté de la part performance. Le traitement de base barème est fonction de la classe et de l'âge de l'employé. Il importe de savoir que l'âge considéré est l'âge de l'employé à la date d'échéance de la biennale, c.à d. au 1.1.2004.

La part performance est fonction de la cote personnelle, étant entendu que pour une cote inférieure ou égale à 16 points cette part est égale à zéro, alors que pour chaque point au-dessus de 16 le traitement de base barème est augmenté à rai-

son de 0,375%. Vu que la part de la performance est directement liée à la cote, elle subira évidemment des changements lorsque la cote varie, ce qui se répercutera sur la biennale.

Il s'ensuit donc que la biennale peut augmenter suite à une cote croissante, ou devenir moins substantielle, voire non due, suite à une cote en régression (voir tableaux ci-après).



## BEWERTUNGSSYSTEM

Als Ende 1985 ein neues Bewertungssystem bei der ARBED eingeführt wurde, geschah dies auf Grund der Tatsache, dass das Personal sowohl die Objektivität als auch die Transparenz im alten System immer mehr in Frage stellte.

Das schliesslich vom BWI erarbeitete Modell beinhaltete vor allem

- eine Beurteilung nach einem analytischen, Merkmal bezogenen System
- ein jährlich stattfindendes Beurteilungsgespräch das vor allem dem Mitarbeiter sein Leistungsprofil, also seine Stärken und Schwächen zeigen soll.

Andere Einflussfaktoren waren die Art der Bewertung (individuell oder Rangreihe), sowie die Idealverteilung gemäss der Gauskurve.

Ausserdem gedachte die ARBED die Lohnkomponente dadurch zu

regeln, dass der zu zahlende Leistungsanteil auf 7,5% der gesamten Gehaltsmasse beschränkt war, d.h. die Bewertungsquote sollte im Schnitt 36 Punkte betragen.

Mit der Zeit stellte sich jedoch heraus, dass das vom BWI vorgeschlagene System sich der betrieblichen Veränderung nicht anpassen konnte. Die Rationalisierungen, der komplette technologische Wandel und die damit verbundenen Restrukturierungen bewirkten sowohl neue Arbeitsmethoden als auch neue Arbeitsformen. Teamarbeit wurde immer mehr gefordert, und so konnte gezwungenermassen die gesamte Bewertungsskala (16-56 Punkte) nicht mehr zur Anwendung kommen.

Desweiteren wurden die Rangreihen immer kleiner und somit war die geforderte Idealverteilung gemäss der Gauskurve nicht mehr anwendbar.

Da ausserdem so wenig wie möglich Gebrauch von der individuellen

Bewertung (pyramide) gemacht werden sollte, kamen die Bewerter immer mehr in Schwierigkeiten und so war es nicht verwunderlich, dass die Kritiken sich mehrten und das Ende dieses Bewertungssystems voraussagbar war.

Als 1994 die Personalverwaltung auch noch eine erste Aktion unternahm und die Bewertungsquoten, die im Durchschnitt über 39 Punkte lagen, zurückführte um den Kostenschnitt auf 7,5% zu bringen (Schnitt von 36 Punkten), waren die Reaktionen des Personals so heftig, dass die ARBED sich bereit erklärte unsere Forderung nach einem Einfrieren der Bewertungen anzunehmen, um nach einer angemessenen Lösung zu suchen.

Ab diesem Zeitpunkt wurden von den Sozialpartnern Überlegungen eingebracht, die jedoch jeweils einer tieferen Analyse nicht standhielten. Da beide Parteien sich jedoch einig waren das Bewertungssystem für

# BEWERTUNGSSYSTEM

den 1.1.1998, im Hinblick auf die dann anfallenden Biennalen, wieder anzuwenden, wurde weiterhin an Lösungsmöglichkeiten gearbeitet.

Um aus der verfahrenen Situation herauszukommen, machte das SESM anlässlich der Sitzung der paritätischen Kommission vom 13. Juni 1997 der ARBED folgenden Vorschlag:

- der zu diesem Zeitpunkt anfallende Kostenpunkt von 8,41% der Lohnmasse sollte auch in Zukunft Gültigkeit haben, und wird demnach keine Anpassung mehr nach unten erfahren
- der Bewerter wird im Schnitt 38,5 Punkte pro Mitarbeiter zur Verfügung haben
- der Bewerter kann sich in Zukunft selbst auf die Bewertungsmethode (Rangreihe oder Pyramide) festlegen. Hieraus ergibt sich, dass die Idealverteilung gemäss Gauskurve nicht mehr eingehalten werden muss
- durch diese Neuerungen wird dem Bewerter ein Instrument zur Verfügung gestellt das es ihm erlauben sollte das Bewertung-

sgespräch, als einzigartiges Mittel der Kommunikation, in Zukunft in einem angemessenen Rahmen zu führen

- in Streitfällen wird wie bisher eine Einspruchsmöglichkeit gegeben sein.

Nach eingehender Diskussion nahm die ARBED diesen Vorschlag schliesslich an und ernannte die für die einzelnen Bewertungseinheiten Verantwortliche die zuständig dafür sind, dass der Bewertungsdurchschnitt pro Einheit 38,5 Punkte beträgt, ohne dass jedoch der Durchschnitt pro Betrieb 36 Punkte unterschreiten darf.

Ausserdem wurde im gemeinsamen Konsens festgehalten, dass anlässlich der Beförderungen sowie der Biennalen die Durchschnittsquote der beiden letzten Jahre angewandt wird.

Da die nächste Biennale am 1.1.2004 erfüllt, und um die Angestellten stets informiert zu halten, findet der Leser nachstehend einige Rechenbeispiele die jedem Einzelnen erlauben entweder seine Bewertungsquote, oder den Betrag seiner Biennale zu errechnen.

Der Wert der Biennale resultiert aus der Dynamik der Gehältertabellen und dem Leistungsanteil, auch persönliches Verdienst genannt. Das individuelle Gehalt setzt sich zusammen aus dem Basisgehalt gemäss Tabelle, welches erhöht wird durch den Leistungsanteil. Das Basisgehalt gemäss Tabelle ist Funktion der Einstufung und des Alters des Angestellten. Man muss wissen, dass das berücksichtigte Alter dasjenige ist das der Angestellte am Erfalltag der Biennale, d.h. am 1.1.2004, hat.

Der Leistungsanteil ist Funktion der persönlichen Quote, wobei für eine Quote unter oder gleich 16 Punkte dieser Anteil 0 ist. Für jeden Punkt über 16 erhöht sich das Basisgehalt um 0,375%. Das der Leistungsanteil direkt von der Quote abhängt, wird er selbstverständlich bei jeder Änderung der Quote ebenfalls ändern, was sich dann auf die Biennale auswirkt.

Demgemäss kann sich die Biennale durch eine Verbesserung der Quote erhöhen, oder bei einer rückgängigen Quote weniger substantielle oder gar nicht geschuldet sein (siehe nachstehende Beispiele). ■

## CALCUL DE LA COTE

**Rappel:** Le traitement individuel de base étant directement lié au taux de la part performance, lui-même fonction de la cote, si cette dernière varie, cela se répercute sur le montant de la biennale perçue.  
La cote prise en compte pour le calcul de la biennale étant la moyenne des cotes obtenues les deux années précédant l'échéance, au 01.01.2004,  $cote = (cote\ obtenue\ en\ 2002 + cote\ obtenue\ en\ 2003) / 2$

### Situation au 01.01.2003 (application nouveaux barèmes)

âge: **40 ans (âge au 01.01.2002, date de la dernière biennale)**  
 classe: **8**  
 traitement barème correspondant: **584,53 €** (voir tableau traitements de base minima)  
 cote: **36** (moyenne des cotes obtenues en 2000 et en 2001)  
 taux performance:  $(36-16) * 0,375 = 7,5\%$   
 traitement individuel:  $584,53 * 1,075 = 628,37 €$

### Au 01.01.2004 (échéance prochaine biennale)

âge: **42 ans**  
 classe: **8**  
 traitement barème correspondant: **593,83 €** (voir tableau traitements de base minima)  
 Traitement individuel: voir exemples dans tableau ci-dessous  
 cote corresp.: moyenne des cotes obtenues en 2002 et en 2003, voir exemples dans tableau ci-dessous

Traitement individuel au 01.01.2003	628,37 € (cote 36)			
Trait. indiv. au 01.01.04	638,37 €	633,91 €	628,37 € (inchangé)	640,59 €
Taux performance en%	$638,37 / 593,83 = 7,5\%$	$633,91 / 593,83 = 6,75\%$	$628,37 / 593,83 = 5,816$	$640,59 / 593,83 = 7,874$
Nouvelle cote	$(7,5 / 0,375) + 16 = 36$	$(6,75 / 0,375) + 16 = 34$	$(5,816 / 0,375) + 16 = 31,5$	$(7,874 / 0,375) + 16 = 37$
<u>Remarques</u>	<i>la cote n'a pas varié</i>	<i>la cote a baissé de deux points</i>	<i>dans ce cas cette cote est une cote supposée, en réalité elle peut même être inférieure mais l'employé garde son traitement du 01.01.03</i>	<i>la cote a augmenté d'un point</i>

## CALCUL DE LA BIENNALE

**Rappel:** Le traitement individuel de base étant directement lié au taux de la part performance, lui-même fonction de la cote, si cette dernière varie, cela se répercute sur le montant de la biennale perçue.

### Situation au 01.01.2003 (application nouveaux barèmes)

âge: **40 ans (âge au 01.01.2002, date de la dernière biennale)**  
 classe: **8**  
 traitement barème correspondant: **584,53 €** (voir tableau traitements de base minima)  
 cote: **36** (moyenne des cotes obtenues en 2000 et en 2001)  
 taux performance:  $(36-16) * 0,375 = 7,5\%$   
 traitement individuel:  $584,53 * 1,075 = 628,37 \text{ €}$

### Au 01.01.2004 (échéance prochaine biennale)

âge: **42 ans**  
 classe: **8**  
 traitement barème correspondant: **593,83 €** (voir tableau traitements de base minima)  
 biennale selon barème:  $(593,83 - 584,53) = 9,30 \text{ €}$   
 cote: **???** (moyenne des cotes obtenues en 2002 et en 2003, voir exemples dans tableau ci-dessous)

Traitement individuel au 01.01.2003	628,37 € (cote 36)			
Exemples possibles	a (cote reste inchangée)	b (cote diminuée)	c (cote diminuée fortement)	d (cote augmentée)
Cote au 01.01.2004	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>37</b>
Taux performance	$(36-16) * 0,375 = 7,5\%$	$(34-16) * 0,375 = 6,75\%$	$(30-16) * 0,375 = 5,25\%$	$(37-16) * 0,375 = 7,875\%$
Biennale calculée	$9,30 * 1,075 = 10,00 \text{ €}$	$9,30 * 1,0675 = 9,93 \text{ €}$	$9,30 * 1,0525 = 9,79 \text{ €}$	$9,30 * 1,07875 = 10,03 \text{ €}$
Traitement de base calculé au 01.01.04	$593,83 * 1,075 = 638,37 \text{ €}$	$593,83 * 1,0675 = 633,91 \text{ €}$	$593,83 * 1,0525 = 625,00 \text{ €}$	$593,83 * 1,07875 = 640,59 \text{ €}$
Augmentation biennale au 01.01.2004	$638,37 - 628,37 = 10,00 \text{ €}$	$633,91 - 628,37 = 5,54 \text{ €}$	$625,00 - 628,37 < 0$	$640,59 - 628,37 = 12,22 \text{ €}$
<b>Remarques</b>	<i>la cote n'ayant pas varié, l'augmentation est égale à la biennale calculée</i>	<i>la cote ayant baissé, l'augmentation est inférieure à la biennale calculée</i>	<i>dans ce cas l'employé ne reçoit pas de biennale, il garde son traitement individuel du 01.01.03</i>	<i>la cote ayant augmenté, l'augmentation est plus substantielle que la biennale calculée</i>

## Calcul de la biennale

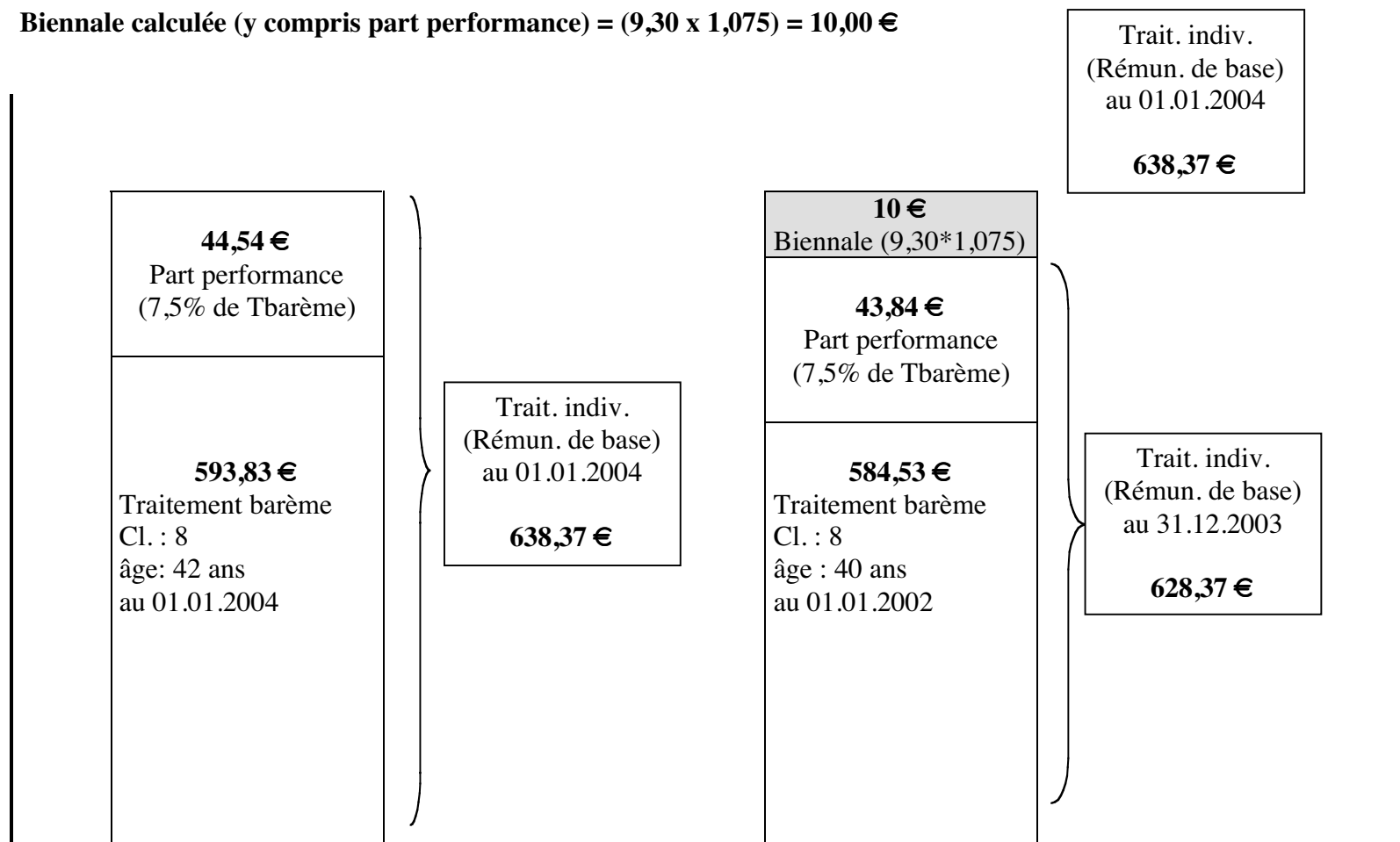
**Employé(e)** Classe 8 , cote 36, âge 40 ans au 01.01.2002 (date dernière biennale)  
 Classe 8 , cote 36, âge 42 ans au 01.01.2004 (date prochaine biennale)

Traitement barème (40 ans) : 584,53 €

Traitement barème (42 ans) : 593,83 €

Biennale selon barème = progression =  $(593,83 - 584,53) = 9,30$  €

Biennale calculée (y compris part performance) =  $(9,30 \times 1,075) = 10,00$  €



# COTE D'APPRECIATION - PARTIE PERFORMANCE

Cote	%
16	0,000
17	0,375
18	0,750
19	1,125
20	1,500
21	1,875
22	2,250
23	2,625
24	3,000
25	3,375
26	3,750
27	4,125
28	4,500
29	4,875
30	5,250
31	5,625
32	6,000
33	6,375
34	6,750
35	7,125
36	7,500
37	7,875
38	8,250
39	8,625
40	9,000
41	9,375
42	9,750
43	10,125
44	10,500
45	10,875
46	11,250
47	11,625
48	12,000
49	12,375
50	12,750
51	13,125
52	13,500
53	13,875
54	14,250
55	14,625
56	15,000

# RELATION COTE - TEMPS DE STAGE

Cote	3-9 ans	3-7 ans	1-5 ans	1-3 ans
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21	9			
22		7	5	
23				
24				
25				
26				
27	8			3
28				
29				
30				
31		6	4	
32				
33	7			
34				
35				
36				
37				
38				
39	6	5	3	2
40				
41				
42				
43				
44				
45	5			
46		4	2	
47				
48				
49				1
50				
51	4			
52				
53				
54		3	1	
55	3			
56				

# BAREMES

## TRAITEMENTS DE BASE MINIMA

à partir du 01.01.2003 (applicables suivant accord du 8 nov. 2000)  
(à l'indice 100) en EUR par mois

A G E	C L A S S E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
18	290,04	306,72	324,34	343,01	362,72	387,78	410,07	435,05	448,12	469,86	483,96	502,33	516,16	536,81	569,01
19	295,24	312,22	330,17	349,16	369,24	394,75	417,43	442,86	456,15	478,29	492,64	511,35	525,41	546,43	579,23
20	300,45	317,73	335,99	355,31	375,73	401,69	424,79	450,67	464,18	486,71	501,32	520,38	534,68	556,07	589,44
21	305,65	323,23	341,82	361,48	382,25	408,65	432,15	458,48	472,24	495,17	510,02	529,40	543,95	565,72	599,65
22	310,86	328,73	347,65	367,63	388,77	415,62	439,52	466,29	480,27	503,60	518,69	538,40	553,22	575,34	609,87
23	316,06	334,23	353,45	373,77	395,27	422,58	446,88	474,10	488,33	512,02	527,39	547,42	562,47	584,98	620,08
24	321,27	339,74	359,27	379,95	401,79	429,55	454,24	481,91	496,36	520,45	536,07	556,45	571,74	594,62	630,29
25	326,48	345,24	365,10	386,09	408,31	436,49	461,60	489,71	504,41	528,88	544,75	565,45	581,01	604,24	640,51
26	331,68	350,74	370,92	392,24	414,80	443,46	468,96	497,52	512,45	537,33	553,45	574,47	590,26	613,88	650,72
27	336,89	356,25	376,75	398,41	421,32	450,42	476,33	505,33	520,50	545,76	562,12	583,49	599,53	623,53	660,93
28	342,09	361,78	382,57	404,56	427,81	457,39	483,69	513,14	528,53	554,19	570,82	592,52	608,80	633,14	671,15
29	347,30	367,28	388,37	410,71	434,33	464,33	491,03	520,95	536,57	562,62	579,50	601,51	618,07	642,79	681,36
30	352,50	372,78	394,20	416,88	440,85	471,30	498,39	528,76	544,62	571,05	588,18	610,54	627,32	652,43	691,57
31	356,22	376,70	398,36	421,27	445,49	476,28	503,65	534,33	550,37	577,07	594,40	616,98	633,94	659,30	698,86
32	359,94	380,64	402,53	425,66	450,15	481,24	508,93	539,91	556,10	583,10	600,60	623,43	640,56	666,19	706,15
33	363,66	384,58	406,69	430,07	454,79	486,22	514,18	545,49	561,85	589,12	606,79	629,85	647,18	673,06	713,46
34	367,38	388,50	410,83	434,46	459,45	491,18	519,44	551,07	567,60	595,14	613,02	636,29	653,79	679,95	720,75
35	371,10	392,44	415,00	438,87	464,11	496,16	524,69	556,64	573,35	601,17	619,21	642,74	660,41	686,84	728,04
36	374,82	396,36	419,16	443,26	468,74	501,12	529,95	562,22	579,08	607,19	625,41	649,18	667,03	693,71	735,33
37	378,53	400,30	423,33	447,65	473,40	506,10	535,20	567,80	584,83	613,21	631,63	655,63	673,65	700,60	742,64
38	382,25	404,24	427,47	452,06	478,04	511,08	540,46	573,38	590,58	619,24	637,83	662,05	680,27	707,49	749,93
39	385,97	408,16	431,63	456,45	482,70	516,04	545,71	578,96	596,33	625,26	644,03	668,49	686,89	714,35	757,22
40	389,69	412,10	435,80	460,86	487,36	521,02	550,97	584,53	602,06	631,29	650,22	674,94	693,51	721,25	764,53
41	392,79	415,37	439,27	464,50	491,23	525,16	555,36	589,19	606,87	636,32	655,41	680,32	699,01	726,97	770,60
42	395,89	418,64	442,71	468,17	495,09	529,30	559,74	593,83	611,65	641,33	660,59	685,67	704,54	732,72	776,68
43	398,98	421,91	446,18	471,84	498,98	533,44	564,11	598,49	616,44	646,36	665,74	691,05	710,04	738,45	782,75
44	402,08	425,21	449,65	475,51	502,85	537,58	568,49	603,12	621,22	651,37	670,92	696,41	715,57	744,18	788,82
45	405,18	428,48	453,12	479,18	506,72	541,72	572,88	607,79	626,01	656,40	676,08	701,79	721,07	749,93	794,92
46	408,28	431,76	456,60	482,85	510,61	545,86	577,27	612,42	630,79	661,40	681,26	707,14	726,60	755,65	800,99
47	411,38	435,03	460,04	486,49	514,48	550,03	581,63	617,08	635,57	666,44	686,42	712,52	732,10	761,38	807,07
48	414,48	438,30	463,51	490,16	518,35	554,17	586,02	621,72	640,36	671,44	691,60	717,87	737,61	767,13	813,14
49	417,58	441,60	466,98	493,83	522,24	558,31	590,41	626,38	645,17	676,48	696,78	723,25	743,14	772,86	819,24
50	420,68	444,87	470,45	497,50	526,10	562,45	594,80	631,01	649,95	681,48	701,94	728,61	748,64	778,58	825,31
51	423,77	448,14	473,90	501,17	529,97	566,59	599,16	635,67	654,74	686,52	707,12	733,99	754,17	784,34	831,39
52	426,87	451,41	477,37	504,84	533,84	570,73	603,55	640,31	659,52	691,52	712,27	739,34	759,67	790,06	837,46
53	429,97	454,69	480,84	508,48	537,73	574,87	607,93	644,97	664,31	696,56	717,45	744,72	765,20	795,79	843,56
54	433,07	457,98	484,31	512,15	541,60	579,00	612,30	649,60	669,09	701,56	722,61	750,08	770,70	801,54	849,63
55	436,17	461,26	487,78	515,82	545,46	583,17	616,68	654,27	673,87	706,60	727,79	755,46	776,23	807,27	855,70
56	439,27	464,53	491,23	519,49	549,36	587,31	621,07	658,90	678,66	711,60	732,97	760,81	781,73	812,99	861,78
57	442,37	467,80	494,70	523,15	553,22	591,45	625,46	663,56	683,47	716,64	738,13	766,19	787,24	818,74	867,85
58	445,46	471,07	498,17	526,80	557,09	595,59	629,82	668,20	688,25	721,64	743,31	771,54	792,76	824,47	873,95
59	448,56	474,34	501,64	530,47	560,98	599,73	634,21	672,86	693,04	726,68	748,46	776,92	798,27	830,22	880,02
60	451,66	477,64	505,11	534,14	564,85	603,87	638,60	677,49	697,82	731,68	753,65	782,28	803,79	835,95	886,10

**Rappel:** Jusqu'à 30 ans, l'âge à considérer est l'âge au 1er janvier de l'année  
Au delà de 30 ans, l'âge à considérer est l'âge à la dernière échéance des biennales

## VALEUR DES PRIMES à partir 01.01.02

	Valeur en € (ind. 100)
Complément mensuel .....	9,83
Prime de remplacement .....	43,61
Prime d'astreinte jour ouvrable et JFU .....	2,58
Prime astreinte samedi .....	7,09
Prime astreinte dimanche .....	9,93
Prime astreinte week-end .....	17,02
Prime astreinte JF .....	11,35

### Indemnité / forfaits frais de voyage (annexe VI de la CCT)

	€
Indemnité kilométrique (Chap. III a) .....	0,3718
Forfait boissons (Chap. III b) .....	2,00
Forfait repas (Chap. III b) .....	11,00
Forfait nuitée (Chap. III c) .....	15,00

L'ARBED a souscrit en faveur de son personnel-employés une assurance collective couvrant les accidents de la vie professionnelle et non-professionnelle. Les employés sont de ce fait assurés pour le cas de mort et d'invalidité permanente par suite d'accident et ceci dans le monde entier et à tout moment. Cette assurance est valable aussi longtemps que l'employé est en activité de service.

## Obligation de déclaration

Afin que l'assurance sorte ses effets, l'assuré respectivement le bénéficiaire doivent obligatoirement respecter les points suivants:

- la preuve doit être rapportée que l'arrêt de l'activité, l'infirmité ou le décès résultent d'un accident tombant sous les stipulations du contrat
- lorsqu'un accident est survenu, la compagnie ZURICH doit en être immédiatement informée par écrit. Un rapport détaillé sur un formulaire mis à disposition par la compagnie doit suivre endéans un mois à compter du jour de l'accident.

## Cessation de l'assurance

L'assurance-accident conclu par l'ARBED pour ses employés en activité de service prend dès lors fin avec la mise à la préretraite.

## Continuation de l'assurance

Afin de faire profiter les employés de cette assurance également au-delà de leur vie active, la Délégation centrale négocia en 1980 un accord avec la compagnie ZURICH suivant lequel les employés partant à la préretraite peuvent conclure individuellement une telle assurance, tout en profitant, au niveau de la prime à verser, des conditions d'une assurance collective.

Afin d'éviter qu'une période de non-assurance ne survienne, nous conseillons à tout employé qui est intéressé à garder cette assurance de contacter, si possible avant même la date de sa mise à la préretraite, la compagnie ZURICH à Esch. De cette façon une interruption de l'assurance pourra être évitée.

# CADEAU DE DEPART

L'ARBED alloue à son personnel qui quitte la vie active un cadeau de départ, sous condition toutefois que l'employé peut se prévaloir à ce moment d'une ancienneté de service de 20 ans. En cas de départ à la préretraite, la période d'inactivité antérieure à l'âge légal de la retraite est assimilée à une période d'occupation et, en l'occurrence, l'ancienneté est celle que l'employé aurait pu atteindre avec l'âge de 65 ans.

## Calcul du cadeau de départ

Le cadeau de départ est calculé d'après deux formules, selon que l'ancienneté se situe

- entre 20 et 30 années
- au-delà de 30 années.

### Ancienneté entre 20 et 30 années:

Le cadeau de départ s'élève à 85.- EUROS (indice courant) pour toute année de service ininterrompue et accomplit auprès de la société.

#### Exemples:

20 ans de service:	1 x 85.-	= 85.- EUROS
25 ans de service:	6 x 85.-	= 510.- EUROS
29 ans de service:	10 x 85.-	= 850.- EUROS

### Ancienneté au-delà de 30 ans:

Le cadeau de départ est calculé sur la base du dernier traitement fixe mensuel de l'employé jusqu'à concurrence de 345,24 EUROS (indice 100), à raison de 2,5% dudit montant par année de service. Ce montant a été adapté suite aux revendications du SESM à l'occasion des dernières négociations pour le renouvellement du contrat collectif.

#### Exemples:

30 ans de service:
$345,24 \times (30 \times 2,5\%) = 258,93$ EUROS indice 100
40 ans de service:
$345,24 \times (40 \times 2,5\%) = 345,24$ EUROS indice 100
50 ans de service:
$345,24 \times (50 \times 2,5\%) = 431,55$ EUROS indice 100

Le montant calculé est dans tous les cas arrondi à l'EURO supérieur.

Jusqu'à la fin de l'année 1990 l'ARBED ne versait cependant qu'un montant maximum de 1.120.- EUROS (indice courant). La raison en était que, suivant la loi fiscale, un cadeau de départ offert par l'employeur lors de la mise à la retraite d'un employé pouvant se prévaloir d'une occupation ininterrompue de 35 ans de service, était exempt d'impôts jusqu'à concurrence de 1.120.- EUROS. Au cas où ce montant était dépassé, la somme intégrale était imposable d'après le barème « G » qui est applicable aux rémunérations non périodiques. Ainsi l'allocation d'un cadeau de départ plafonné à 1.120.- EURO était dans tous les cas la meilleure solution pour l'employé.

## Réforme fiscale du 1.1.1991

En date du 28 novembre 1990 une réforme fiscale fut votée, dont les modifications par rapport à l'ancienne législation sont entrées en vigueur au 1.1.1991.

Un des changements intervenus concerne notamment le cadeau de départ, qui reste exempt d'impôts jusqu'à 1.120.- EUROS mais la nouvelle loi ne prévoit, en cas de dépassement de ce montant, qu'une imposition de l'unique partie au-delà de 1.120.- EUROS, étant entendu que cette partie reste assujettie au barème « G ».

#### Exemples:

Cadeau de départ	Ancienne loi	Nouvelle loi
1.120.- EURO	Exempt d'impôts	Exempt d'impôts
1.150.- EURO	Imposition intégrale selon le barème «G»	1.120.- EURO exempt d'impôts 30.- EURO imposition selon le barème «G»

Suite à cette nouvelle situation l'ARBED alloue au bénéficiaire d'un cadeau de départ le montant lui revenant selon son ancienneté de service, tout en appliquant les termes de la loi.

Depuis des années les syndicats revendiquent une équité au niveau des pensions, en l'occurrence l'adaptation des pensions du secteur privé à celles du secteur non-contributif. Suite aux pressions syndicales une table ronde sur les pensions (Rentendësch) fut finalement convoquée à laquelle tous les partenaires sociaux étaient invités.

Le résultat des discussions qui ont été menées a sans conteste des effets positifs sur les pensions. En date du 28 juin 2002 la Chambre des Députés a décrété une nouvelle loi concernant les décisions prises lors du Rentendësch. La mise en vigueur de cette loi a été fixée rétroactivement au 1er mars 2002.

A titre d'information, et à l'aide d'exemples de calcul, nous en présentons ci-après les incidences.

Les modifications principales à considérer lors du calcul d'une pension de vieillesse sont :

- Augmentation du plafond des majorations forfaitaires de 437,66 € à 489,98 € (indice 100), soit une augmentation de 10,7%
- Accroissement du taux de majoration proportionnelle de 1,78% à 1,85%, soit une augmentation de 3,9%
- Création d'un système de l'augmentation échelonnée du taux de majoration proportionnelle afin de favoriser la prolongation de la vie active.
- Allocation de fin d'année pour les retraités.

## La pension de vieillesse normale (à partir de l'âge de 65 ans)

L'âge légal de départ à la pension de vieillesse est de 65 ans.

## La pension de retraite anticipée (à partir de l'âge de 60)

Pour obtenir une pension de retraite anticipée à partir de 60 ans l'assuré doit compter 40 années d'assurance obligatoire, assimilée, ou encore, continuée, facultative ou achetée rétroactivement.

### Périodes d'assurance obligatoire :

- l'activité professionnelle salariée ou indépendante
- l'indemnité de chômage
- l'indemnité pécuniaire de maladie ou de maternité
- la préretraite
- l'apprentissage
- les baby-years
- le service militaire obligatoire dans l'armée luxembourgeoise
- les aides et soins bénévoles à une personne dépendante
- le congé parental

### Périodes d'assurance assimilée:

- les années d'études de formation professionnelle entre 18 et 27 ans accomplis
- les périodes de pension d'invalidité
- les années d'éducation d'un enfant sur une période de six ans.

### Période d'assurance continuée:

Cette disposition permet aux personnes qui, pour une raison ou une autre, perdent leur qualité d'assuré d'éviter une perte financière au niveau de leur retraite.

En cas d'interruption de l'assurance obligatoire, la personne concernée peut demander, à ses frais et dans un délai de six mois, la poursuite de son assurance pension sous condition qu'elle présente douze mois effectifs d'assurance obligatoire au cours des trois années précédant l'interruption.

### Période d'assurance facultative:

Un résidant de moins de 65 ans, qui aura réduit ou interrompu son activité professionnelle pour des raisons familiales (mariage, éducation d'un enfant de moins de 15 ans ou soins à une personne dépendante), peut contracter une assurance facultative s'il n'est pas admis à l'assurance continuée. Cette assurance peut être contractée à tout moment mais ne pourra en aucun cas être rétroactive.

### Périodes achetées rétroactivement :

Un résidant de moins de 65 ans peut procéder à l'achat rétroactif des périodes suivantes si elles se situent après l'âge de 18 ans : les années de mariage; les années

d'éducation d'un enfant âgé de moins de 15 ans accomplis; la durée des aides et soins assurés à une personne reconnue dépendante; le temps d'affiliation à un régime de pension étranger.

## La pension de retraite anticipée (à partir de l'âge de 57 ans)

L'obtention de la pension de retraite anticipée peut être accordée à partir de 57 ans à condition d'avoir effectivement cotisé pendant 40 ans (40 années d'assurance obligatoire)

## La pension de retraite communautaire

Divers systèmes nationaux de sécurité coexistent au sein de l'Union Européenne. Les dispositions communautaires en la matière, les règlements CEE 1408/78 et 574/72, permettent de coordonner la variété et la diversité des dispositions nationales. Elles garantissent ainsi que l'application des différentes législations nationales ne pénalise pas les citoyens européens qui exercent leur droit de séjourner ou de se déplacer dans les Etats membres de l'Espace Economique Européen (EEE).

La coordination des régimes de sécurité sociale au niveau communautaire concerne bien entendu le travailleur frontalier. En matière de sécurité sociale, c'est la législation du pays d'emploi qui lui est appliquée. Le travailleur paie alors ses cotisations dans le pays du lieu de travail et ce sont les organismes de sécurité sociale de cet Etat qui lui verseront les prestations de maladie, de vieillesse ou d'invalidité. Le travailleur frontalier bénéficie des mêmes conditions et des mêmes prestations que les travailleurs résidents, à l'exception des prestations non exportables. (allocation de naissance).

Par ailleurs, au moment de la retraite, toutes les périodes de cotisation, quel que soit l'Etat membre où elles ont été réalisées, sont prises en comptes et totalisées pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension. La pension est ensuite versée intégralement au pensionné quel que soit son Etat de résidence dans l'EEE.

## Le travailleur frontalier BELGO-LUXEMBOURGEOIS

Les conditions d'ouverture au droit à la pension de vieillesse sont les mêmes pour les frontaliers que celles appliquées aux résidents.

Vous devez introduire une demande, de préférence à l'administration communale de votre lieu de résidence en Belgique. Ensuite l'administration communale transmettra votre demande auprès de l'Office National des Pensions (O.N.P) qui constituera votre dossier. Lors du traitement de votre dossier, plusieurs situations peuvent apparaître:

Vous avez travaillé moins d'un an au Grand-Duché de Luxembourg et effectué le reste de votre carrière en Belgique.

Dès lors, c'est l'O.N.P. qui prend en charge le versement de la pension, tout en tenant compte dans le calcul, des journées prestées au Luxembourg.

Vous avez travaillé une partie de votre carrière en Belgique et l'autre partie au Luxembourg.

Les deux pays participent au versement de votre pension, les montants sont calculés au prorata des années prestées dans chacun d'eux. Du côté belge, l'O.N.P. calcule une pension nationale, sur base de la législation belge et tenant compte des seules périodes accomplies en Belgique dans le régime des travailleurs salariés. Il calcule ensuite le montant théorique, comme si toute la carrière avait été effectuée en Belgique dans le régime des travailleurs salariés, et sur cette base calcule le montant de la pension proportionnelle. C'est le montant le plus avantageux qui sera octroyé.

Vous avez presté toute votre carrière au Grand-Duché du Luxembourg.

C'est le Luxembourg qui vous verse votre pension de vieillesse normale ou anticipée.

## Le travailleur frontalier FRANCO-LUXEMBOURGEOIS

Si vous avez effectué toute votre carrière professionnelle au Luxembourg, vous bénéficiez de la pension de retraite de ce pays, même si vous n'y résidez pas.

Si vous avez été assuré dans plusieurs pays, vous recevez une pension de chaque Etat où vous avez été assuré pendant au moins un an (un trimestre en France). Cependant, la pension d'un Etat ne vous sera versée que si vous remplissez les conditions d'octroi de la pension, prévues par cette législation.

Dans ce dernier cas, chaque Etat membre est tenu de prendre en compte les périodes d'assurance qui ont été effectuées dans les autres pays dès lors que cette totali-

sation ouvre droit à pension dans l'Etat considéré (par exemple 120 mois sous la législation luxembourgeoise) ou permet d'augmenter le montant de la pension due.

Remarque: Si la durée des périodes d'assurance au Luxembourg ne dépasse pas 1 an, vous ne percevrez pas de pension de la part du Luxembourg, même après totalisation. Toutefois, ces périodes de moins d'un an sont prises en compte par les autres Etats compétents pour le calcul du montant théorique de la pension.

Le montant de chaque pension à laquelle vous avez droit est proportionnel au nombre d'années de cotisation accomplies dans le pays concerné.

### Exemple :

Vous avez été assuré pendant 15 ans au Luxembourg et 25 ans en France soit un total de 40 années d'assurance dans les 2 pays. Vous avez 60 ans et pouvez donc percevoir une pension en France (puisque vous avez atteint l'âge de la retraite). Vous avez 40 ans de cotisations et vous pouvez donc également toucher votre retraite au Luxembourg.

Pour calculer votre pension, la Caisse française (CRAM ou CRAV) va opérer en trois temps :

Elle va d'abord établir le montant de la pension nationale française sans tenir compte des périodes d'assurance effectuées à l'étranger.

Elle va ensuite calculer le montant de pension auquel vous auriez droit si vous aviez effectué les 40 années d'assurance en France. Ce montant est appelé montant théorique.

Elle calculera enfin le montant auquel vous avez effectivement droit en ne prenant en compte que les périodes accomplies en France, soit 25/40 du montant théorique. La retraite est donc proratisée.

La totalisation intervient dans le calcul du montant de la pension puisqu'elle influence le taux de retraite applicable.

Vous toucherez le montant le plus élevé de la pension nationale ou de la pension communautaire effective. La Caisse Luxembourgeoise procède de la même manière.

### Remarques:

Si vous avez travaillé moins de 10 ans au Luxembourg (période inférieure à la période minimale d'affiliation pour toucher des prestations dans ce pays), on procède uniquement au calcul de la pension proportionnelle.

Si la somme des prestations dues par les différents Etats compétents n'atteint pas le minimum prévu par la législation de l'Etat de résidence, un complément de pension est versé par l'institution compétente de cet état.

## La préretraite ( 57-60 ans )

Attention: Ne pas confondre la pension de vieillesse anticipée avec la préretraite.

L'âge de départ à la préretraite ne peut être inférieur à 57 ans.

L'admission à la préretraite se fait au plus tôt trois ans avant le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel l'assuré(e) vient de remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse soit à une pension de vieillesse anticipée.

## Il existe 4 types de préretraites :

### La préretraite-ajustement

- applicable au personnel d'entreprises en difficulté économique.

### La préretraite des travailleurs postés

- le travailleur âgé de 57 ans accomplis au moins et justifiant soit de 20 années de travail posté dans un mode d'organisation de travail fonctionnant par équipes successives, soit de 20 années de travail prestées en poste fixe de nuit a droit à l'admission à la préretraite.

### La préretraite solidarité

- remplacement d'un salarié de 57 ans et plus par un demandeur d'emploi, par un salarié exposé au risque immédiat d'un licenciement économique ou par un apprenti.

### La préretraite progressive

- transformation d'un emploi à plein temps en emploi à temps partiel dans les mêmes conditions que pour la préretraite solidarité.

Pendant la durée de la préretraite l'employé touche une indemnité qui est fonction de son dernier traitement brut

(traitement de référence), à l'exception des heures supplémentaires. Cette indemnité s'élève :

Pour une première période de 12 mois à 85% du traitement de référence qui correspond à la moyenne des rémunérations durant les 3 respectivement les 12 mois précédant l'entrée en préretraite.

Pour une deuxième période de 12 mois à 80% de la prédite rémunération de référence.

Pour une troisième période allant jusqu'à l'âge de 60 ans à 75 % de la prédite rémunération de référence. Dès l'atteinte de l'âge de 60 ans l'employé quitte le régime de la préretraite et il entre dans la pension anticipée.

## Le calcul de la pension de vieillesse

Le niveau de la pension dépend :

- de la durée de la carrière d'assurance
- du montant des revenus cotisables
- du plafond cotisable  $\pm 5 \times 226,01$  € (salaire social minimum travailleur non-qualifié à l'indice 100)

Le calcul de la pension se fait sur base de l'extrait de compte du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) établi annuellement par les caisses de pension.

## Calcul d'une pension annuelle brute (à l'indice 100) :

Elle se compose d'augmentations forfaitaires et d'augmentations proportionnelles multipliées par un facteur ajustement.

**(majorations forfaitaires + majorations proportionnelles) x facteur ajustement**

## Les majorations forfaitaires

Les majorations forfaitaires sont accordées en fonction de la durée de l'assurance et sont indépendantes du niveau des revenus de l'assuré(e). Pour calculer cette durée, on prend en compte les années d'assurances obligatoire, assimilée, continuée, facultative et achetée rétroactivement.

*Par la loi de 2002 le montant pour une carrière d'assurance de 40 années (480 mois) s'élève à 489,98 € à l'indice 100.*

Pour chaque année qui manque pour parfaire le stage nécessaire de 40 années, 1/40 de 489,98 € est déduit. Une année entamée est considérée comme année entière.

**Exemple:** Un assuré qui justifie de 33 ans et 3 mois d'assurance auprès d'une caisse de pension obtiendra une majoration de 34/40 de 489,98 ce qui équivaut à 416,48€.

Le stage de 40 ans constitue la durée maximale prise en compte pour le calcul de cette majoration.

**Exemple:** Un assuré qui justifie de 43 ans d'assurance obtiendra une majoration forfaitaire de 40/40 ce qui équivaut à 489,98 €.

## Les majorations proportionnelles

Contrairement aux majorations forfaitaires, l'ensemble des salaires déclarés pris en compte pour les majorations proportionnelles peut s'étendre au-delà de 40 ans.

Les années d'assurance assimilée ne sont pas considérées pour le calcul de la majoration proportionnelle puisque, pendant ces années, aucun salaire n'a été déclaré.

*Par la loi de 2002 le taux des majorations proportionnelles est porté de 1,78% à 1,85%.*

## L'augmentation échelonnée du taux des majorations proportionnelles

Seulement valable pour les demandes à partir du 1er mars 2002.

L'objectif de cette mesure est d'inciter les personnes à prolonger leur activité professionnelle. Cette mesure peut être considérée comme la réponse luxembourgeoise aux recommandations européennes qui préconisent de maximiser le taux d'emploi.

Afin d'encourager tout salarié à rester plus longtemps sur le marché du travail, une réglementation spéciale a été conçue. Ainsi, le taux de majoration de 1,85 est augmenté si la somme de l'âge et de la période assurée excède 93 et ceci à raison de 0,01 pour chaque point dépassant le facteur 93 sans que ce taux ne puisse dépasser 2,05.

# PENSION

L'augmentation échelonnée du taux de majoration proportionnelle est conditionnée par 2 critères à remplir lors du départ à la retraite :

- Être âgé au minimum de 55 ans
- Avoir cotisé un minimum de 38 ans

Le facteur 93 est le seuil de référence (55 ans et 38 ans de cotisation)

## Exemple :

Age :	60 années
Années de cotisation :	40 années
-----	
Total :	100

$$100-93 \rightarrow 7 \times 0,01 \rightarrow 0,07$$

→ taux de majoration proportionnelle :  $1,85 + 0,07 \rightarrow 1,92$

## Facteur ajustement: Adaptation de la pension à l'inflation et au niveau moyen des salaires et traitements.

Pour tenir compte de l'évolution réelle des salaires (évolution du niveau de vie) depuis 1984 un facteur ajustement est appliqué.

Ce facteur ajustement est normalement adapté tous les 2 ans par une loi spéciale et s'élève à 1,301 à partir du 1.1.2003.

## Exemple de calcul d'une pension brute.

Par exemple un employé (âgé de 60 ans) qui a accompli une carrière de 43 ans. Le montant cotisable au cours de sa carrière professionnelle s'élève à 197.000 € à l'indice 100, base 1984 (extrait du centre commun de la sécurité sociale).

Calcul de l'augmentation échelonnée :

$$\begin{aligned} &43 \text{ années de cotisation} + 60 \text{ ans} = 103 \\ &103-93 = 10 \\ &10 \times 0,01 = 0,10 \\ &\text{taux de majoration} = 1,85\% + 0,10 = 1,95\% \end{aligned}$$

Les majorations proportionnelles s'élèvent à :  
1,95% de 197000 → 3.841,50

Les majorations forfaitaires s'élèvent à :  
40/40 de 489,98 → 489,98

La pension brute annuelle (à l'indice 100) s'élève à :

(majoration forfaitaire + majoration proportionnelle) x facteur ajustement

$$(489,98 + 3.841,50) \times 1,301 \rightarrow 5635,25 \text{ €}$$

à l'indice actuel (620.75) la pension brute annuelle s'élève à 34.980,81 €

à l'indice actuel (620.75) la pension brute mensuelle s'élève à 2.915,06 €

## Allocation de fin d'année pour les retraités

Une allocation de fin d'année de 13,488 € (à l'indice actuel de 620,75 et ajusté par le facteur ajustement de 1,301) par année d'assurance (maximum 40 années) =  $40 \times 13,488 \text{ €} = 539,52 \text{ €}$  est versée chaque année en décembre à tous les bénéficiaires de pension.

Cette allocation est comparable à une gratification pour le retraités, c'est-à-dire qu'elle doit être perçue comme un élément variable qui pourrait disparaître en cas de situation financière difficile au niveau des caisses de pension.

## Régime complémentaire de pension

Dans le contexte de l'ancien système revenu-pension le SESM s'est battu depuis le début des années 90 pour en assurer la survie. Au moment de la mise en place d'une nouvelle loi en matière de pensions complémentaires, nous en avons profité pour revendiquer auprès de l'ARBED un nouveau système de pension complémentaire, et nous posons comme condition d'intégrer ce nouveau système dans le contrat collectif. Le motif à la base de cette revendication était de nous permettre, en cas de besoin, d'inclure la pension complémentaire dans les négociations pour le renouvellement du contrat collectif. L'ARBED ayant donné une suite favorable à cette requête, le nouveau régime complémentaire de pension a fait l'objet de discussions à l'occasion des dernières négociations, ce qui nous a permis d'apporter quelques améliorations au projet initial de l'ARBED.

Le nouveau régime complémentaire de pension prévoit de verser aux employés, à partir de l'âge de 60 ans, un complément de pension qui sera fonction du traitement et de l'ancienneté. Ce nouveau régime, qui remplace le revenu-pension ARBED ancien système, est applicable pour tous les employés actifs à la date du 24.11.2000, c.à d. au moment où le Conseil d'administration de l'ARBED approuva la mise en place du nouveau régime.

Ce régime complémentaire de pension qui prend effet à l'âge de 60 ans remplace la garantie de 70% du dernier traitement, valable dans le passé entre 60 et 65 ans.

### Modalités du nouveau régime

- Le droit à un complément de pension naît dès l'âge de 60 ans.
- L'intégralité du complément sera versée après une ancienneté de service de 35 ans. La règle du prorata sera appliquée pour le cas d'une ancienneté en-dessous de 35 ans. Pour définir l'ancienneté, les années de service postérieures au 1.1.1992 sont pris totalement en compte, alors que les années de service antérieures au 1.1.1992 sont pris en compte jusqu'à concurrence des années nécessaires pour parfaire une carrière de 35 ans.
- Le montant du complément équivaudra à 5% de la moyenne du traitement de base des 3 dernières années. Ce traitement englobera toutes les sortes de

primes, mais ne tiendra pas compte de la rémunération pour heures supplémentaires

- Pour le montant de la prédite rémunération moyenne qui dépasse le plafond cotisable, le complément alloué sera équivalent à 50% de ce montant.

Le plafond cotisable se situe depuis le 1.1.1992 à 5 fois le salaire social minimum, à savoir 74.852,97 EUROS/an, alors qu'avant 1992 il correspondait à 4 fois le salaire social minimum, 59.882,38 EUROS/an. Ces valeurs sont fixées à l'indice 595,84 (moyenne des indices des 3 dernières années, à savoir du 01.10.2000 au 30.09.2003) et suivront l'évolution de cet indice.

Pour prendre en considération le fait des valeurs différentes (avant resp. après 1992), le calcul du complément se fera en deux étapes, en l'occurrence sur base des années d'ancienneté acquises après 1992 et celles datant d'avant 1992.

#### Exemple :

*Un employé né le 30.09.1946 est entré aux services de l'ARBED le 01.06.1971. Il part à la préretraite le 01.10.2003, alors que son départ à la retraite interviendra le 01.10.2006, c.à d. à l'âge de 60 ans. Son traitement annuel moyen des 3 dernières années s'élève à 70.000.- EUROS/an.*

Pour le calcul de l'ancienneté il est constaté que cet employé peut se prévaloir de 14,75 années après le 1.1.1992 (2006-1992), alors que les années avant le 1.1.1992 sont au nombre de 20,25. L'ancienneté de service totale jusqu'à l'âge de 60 ans étant de 35 ans, l'employé a droit à l'intégralité du complément.

Pendant les années après 1992 le traitement mensuel de cet employé ne dépassa pas le plafond cotisable, alors que pour le période considérée avant 1992 le plafond cotisable est dépassé de 10.117,62 EUROS/an.

Le calcul pour définir le complément annuel théorique se fait donc de la façon suivante :

14,75/35	x	5%	x	70.000	=	1.475
20,25/35	x	5%	x	59.882,38	=	1.732,31
20,25/35	x	50%	x	10.117,62	=	2.926,88

d'où un total annuel de 6.134,19 EUROS

# PENSION COMPLÉMENTAIRE

- Le montant annuel total du revenu-pension, c.à d. la pension légale et le complément de pension ne peut pas dépasser 70% du traitement annuel calculé sur base des 12 derniers mois qui précèdent la date de la mise à la retraite.
- Au moment où naît le droit à la pension complémentaire, à savoir à l'âge de 60 ans, l'employé pourra opter soit pour un complément mensuel, qui sera payé jusqu'à son décès, soit pour le paiement d'un capital qui sera défini sur base de calculs actuariels concernant l'attente de vie.

L'Inspection générale de la sécurité sociale fixera par voie légale aussi bien l'attente de vie sur base de calculs actuariels, que le pourcentage de l'abattement à effectuer par les entreprises au cas où l'employé demanderait le paiement d'un capital.

L'option pour le versement d'un capital équivaut à l'abandon de tous les droits ultérieurs.

Le nouveau régime de pension complémentaire comporte en outre les avantages suivants :

- une pension d'invalidité
- une pension de survie au profit du conjoint
- une pension d'orphelin
- un capital décès pour l'affilié non marié.

## Pension d'invalidité

- En cas d'invalidité une pension égale à 100% de la pension complémentaire sera versée.

Pension de survie au profit du conjoint

- En cas de décès de l'employé en activité de service, une pension de survie sera accordée dont le montant s'élèvera à 60% de la pension complémentaire, ou à un capital correspondant à une rémunération annuelle. Dans un tel cas la situation la plus favorable sera appliquée.
- En cas de décès pendant la retraite, une pension de survie sera allouée qui sera équivalente à 60% de la pension complémentaire.

## Pension d'orphelin

- Une pension d'orphelin égale à 20% de la pension de survie sera également accordée.

## Capital décès pour l'affilié non marié

- Un capital décès correspondant à une rémunération annuelle sera attribué aux personnes suivantes :

1. au profit de la personne ou des personnes désignées par l'affilié conformément à un écrit signé et remis à l'entreprise ou à la compagnie d'assurances
2. à leur défaut, au profit des enfants de l'affilié
3. à leur défaut, au profit de ses père et/ou mère
4. à leur défaut, au profit des ascendants jusqu'au deuxième degré
5. à leur défaut, au profit de ses frères et/ou sœurs.

A défaut des bénéficiaires énumérés ci-avant, le capital garanti sera versé au Fonds de prévoyance qui est destiné à venir en aide, dans des cas spéciaux, aux affiliés ou aux conjoints survivants et orphelins d'affiliés ou de pensionnés.

## Le régime de pension complémentaire à l'avenir

Lorsque le nouveau système fut négocié en 2000, nous avons procédé à une analyse des pensions des employés, et il était apparu que la grande majorité des salariés avec une carrière dynamique se retrouvaient avec une pension légale se situant aux alentours de 60% de leur dernier traitement.

Au vu de cette situation le résultat des négociations, c.à d. un complément équivalent à 5% du dernier traitement (moyenne des traitements des 3 dernières années), avec un plafond (pension légale + complément) fixé à 70% du dernier traitement, était dès lors parfaitement acceptable.

Entre temps un nouvel élément est intervenu, en l'occurrence la table des rentes, qui a fait progresser de façon substantielle les pensions légales.

De ce fait nous allons analyser une nouvelle fois la situation concernant le niveau des pensions légales des employés et, selon le résultat, nous allons faire de l'ajustement du nouveau système de pension complémentaire une revendication à l'occasion du renouvellement du contrat collectif prévu pour le 1.1.2004.

# ***PENSION COMPLEMENTAIRE***

Nous avons donc la possibilité d'ajuster le tir avant que les premiers calculs, pour les employés de la classe d'âge 1944, ne seront effectués.

## **Pension complémentaire – cotisation individuelle**

L'ARBED institua, avec effet au 1.1.2001, une assurance de groupe avec ZURICH Eurolife. Pour chaque employé qui y consent il sera conclu un contrat d'assurance de pension complémentaire qui sera financé exclusivement par des cotisations personnelles.

L'employé définira le montant des primes (cotisation) qu'il souhaite verser, en l'occurrence 0 EURO, 25 EUROS, 50 EUROS, 75 EUROS ou 100 EUROS par mois. Le montant choisi prend effet au 1er janvier de chaque année et ne peut pas être modifié pendant l'année en cours. L'employé a cependant la possibilité de

changer le montant à chaque 1er janvier. Les primes sont prélevées par l'ARBED sur les traitements et seront versées à la compagnie d'assurance.

Chaque employé sera informé annuellement sur sa situation personnelle.

Les primes sont déductibles, selon l'art. 110 L.I.R. Concernant la déductibilité il est à noter qu'il n'existe pas de période minimale quant à la durée de l'assurance.

Le contrat prend fin en principe à l'âge de 60 ans, mais il peut également, sur décision personnelle, se terminer à l'âge du départ à la préretraite. A ce moment un capital sera payé qui sera fonction des cotisations versées et de la participation bénéficiaire octroyée par la compagnie d'assurances. Le capital que l'employé touchera à la fin du contrat sera libre d'impôts.

En cas de décès de l'employé avant l'âge de 60 ans, un capital sera versé aux héritiers.

## INVITATION

Léiwe Kolleg,

Den Komité vun der Sektion SESM-SENIORS organiséiert Freides den 03.10.2003 en Trëppeltour am „FONDS DE GRAS" (PARC INDUSTRIEL ET FERROVIAIRE) TRAIN 1900.

Den Rendez-vous ass um 14.45 Auer beim Café „BEI DER GIEDEL".  
Nom Trëppeltour ass Gelénheet fir e Maufel ze iessen an zwar :

Hâm, Fritten an Zalot  
eng Taass Kaffi, an e Stéck Taart

De Präis ass 22 € pro Persoun.

Umeldung beim Norry Peiffer  
Telefon: 55 73 34

Déi beschte Gréiss vum Komité

Balthasar Pierre

Peiffer Norry





**LCGB - SESM**