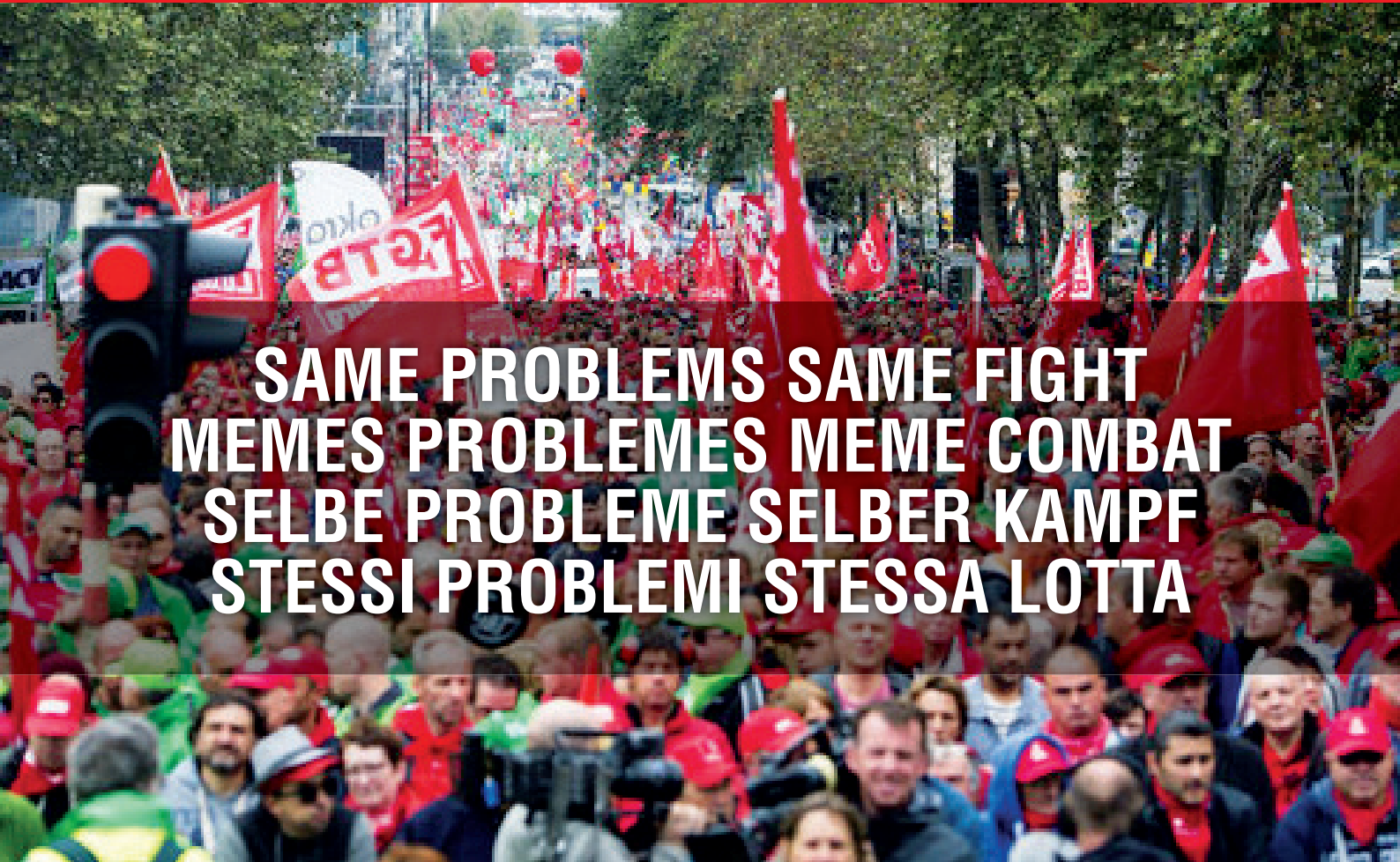




Stahlbulletin
Bulletin de l'acier
Bollettino dell'acciaio

4 - 2018



**SAME PROBLEMS SAME FIGHT
MEMES PROBLEMES MEME COMBAT
SELBE PROBLEME SELBER KAMPF
STESSI PROBLEMI STESSA LOTTA**

*Coordinamento Europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia
Europäischen Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie
Coordination Européenne des Conseils d'Usine de l'acier
European Coordination of Steel Work Councils*

INHALT - CONTENT - CONTENUTO

IG METALL - FIOM - CGT - FGTB-MWB

- Comunicato congiunto del 14 aprile
- Gemeinsame Erklärung vom 14. April
- Déclaration conjointe du 14 avril
- Joint Release 14th April 2018

Conferenza generale del Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia Generalkonferenz der Europäischen Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie Conférence générale de la Coordination européenne des Conseils d'Usine de l'acier

MICHAEL BACH

- Conferenza del 14 aprile, relazione introduttiva 8
- Konferenz vom 14. April, einleitender Bericht 10
- Conférence du 14 avril, rapport introductif 12

PHILIPPE VERBEKE

- Coordinare le lotte su scala europea 14
- Mobilisierungen auf europäischer Ebene koordinieren 16
- Coordonner les mobilisations à l'échelle européenne 17

WOLFGANG KLEBER

- Ristrutturazione a Duisburg 19
- Umstrukturierung in Duisburg 20
- Restructuration à Duisburg 20

ALAIN AUDIER

- Ripartiamo dai Consigli di Fabbrica 21
- Beginnen wieder bei den Betriebsräten 22
- Repartons des Conseils d'entreprise 24

STEFANO MESSERE

- Un piano di lavoro per il nostro Coordinamento 26
- Ein Arbeitsplan für unsere Koordination 27
- Un plan de travail pour notre Coordination 28

JEAN-LUC LALLEMAND

- Le lotte di Liegi nella ristrutturazione europea 30
- Lüttich kämpft mit europäischen Umstrukturierungen 31
- Les luttes de Liège dans la restructuration européenne 33

ARMANDO PALOMBO

- La voce dei grandi Consigli di Fabbrica d'Europa 35
 - Die Stimme der großen Europäischen Betriebsräte 37
 - La voix des grands Comités d'entreprise européens 39
-

IG METALL • FIOM • CGT • FGTB-MWB

Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia

Comunicato Congiunto del 14 aprile 2018

Il 14 aprile, a Genova, il “Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia”, ha tenuto la sua riunione e la sua conferenza generale.

Fanno parte del Coordinamento rappresentanti dei Consigli di Fabbrica degli stabilimenti siderurgici di Genova, Brema, Duisburg, Amburgo, Eisenhüttenstadt, Liegi, Fos Sur Mer, Dunkerque, Piombino, Sestri Levante. La riunione ha deciso di stabilizzare il Coordinamento come organo permanente e strutturato, con il suo bollettino e una conferenza consultiva che raccoglie i diversi contributi dei sindacati e dei lavoratori.

Dopo un decennio di crisi globale, la ripresa economica vede una nuova ondata di ristrutturazione nella siderurgia europea. Grandi fusioni stanno formando nuovi gruppi che hanno stazza europea. Forti espulsioni di forza lavoro accompagnano da sempre questi processi. Dappertutto cresce in Europa l'incertezza del futuro per i lavoratori.

Nella nostra storia, il ciclo delle lotte sindacali dei lavoratori europei è sempre stato una combinazione di lotte di difesa e lotte rivendicative, di avanzate e di ritirate, nei diversi paesi. Ma in questi anni ha prevalso il segno della difesa.

Presi isolatamente in ciascun paese e incapaci di coordinare le loro lotte particolari a livello europeo, i diversi comparti della classe operaia hanno pagato, in diversi momenti, il prezzo della crisi. Pagheranno anche per la ripresa se non si difendono e se non si organizzano a livello europeo.

Come Consigli di Fabbrica, direttamente vicini ai lavoratori, vogliamo aiutare il sindacato europeo a definire un quadro delle lotte particolari dei lavoratori, nella prospettiva di una azione combinata in Europa. A questo scopo il Coordinamento chiede un incontro a IndustriAll per condividere una valutazione sui problemi che in questo momento investono i nostri Consigli di Fabbrica ma in generale i lavoratori siderurgici di tutti i maggiori paesi europei. E per definire assieme un quadro delle condizioni di lavoro.

Divisi, siamo più deboli. Invece, insieme, i Consigli di Fabbrica dei più grandi impianti siderurgici d'Europa, nei paesi più importanti, possono cominciare a far sentire la loro voce e tentare di indicare ai lavoratori europei una strada per il futuro.



IG METALL • FIOM • CGT • FGTB-MWB

Europäischen Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie

Gemeinsame Erklärung vom 14. April 2018

Die "Europäische Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie" hat in Genua am 14 April ihr Treffen und Ihre Generalkonferenz abgehalten.

Teilnehmer waren die Vertreter der Betriebsräte von den Stahlwerken in Genua, Bremen, Duisburg, Hamburg, Eisenhuettenstadt, Liège, Fos Sur Mer, Dunkerque, Pinbino und Sestri Levante. Es wurde beschlossen, die Koordinierung als permanentes und strukturiertes Organ zu etablieren. Dazu gehört Ihr Bulletin und eine begleitende Konferenz als Sammelbecken der Beiträge von Gewerkschaften und Beschäftigten.

Ein Jahrzehnt nach der globalen Krise kommt die Wiederbelebung der Konjunktur zusammen mit einer neuen Welle der Umstrukturierung. Durch neue Fusionen kommen Gruppen zu Stande, welche von europäischer Größe sind. Diese Entwicklung geht nicht ohne Massenentlassungen von Statten. Überall in Europa wächst die Verunsicherung der Arbeiter.

Der Lauf unserer Geschichte wurde immer durch eine Mischung von Abwehr- und Angriffskämpfen, von Rückzügen und Vorrücken gekennzeichnet. In den letzten Jahren indes stand das Barometer überwiegend auf Verteidigung.

Die verschiedenen Abteilungen der europäischen Arbeiterklasse wurden eins nach dem andern heran genommen. Sie standen isoliert untereinander. die örtlichen Kämpfe wurden nicht Europaweit koordiniert.

Sie werden auch für den Aufschwung zahlen, wenn sie sich nicht auf europäischer Ebenen zusammen tun werden.

Als den Arbeitern nahestehenden Betriebsräte wollen wir die europäische Gewerkschaft helfen, das Feld der örtlichen Kämpfe in europäischem Rahmen abstecken.

Diesbezüglich beantragen wir ein Treffen mit IndustriAll, damit wir zusammen über die Lage unserer Betriebsräte und allgemein über die Lage der Stahlarbeiter in den Hauptländer Europas. Dabei soll der Rahmen der Arbeitsbedingungen abgegrenzt.

Getrennt sind wir schwach. Zusammen können sich die Betriebsrate der Hauptstandorte der europäischen Stahlindustrie Gehör verschaffen, und den europäischen Arbeitern eine Zukunftsperspektive eröffnen.



IG METALL • FIOM • CGT • FGTB-MWB

Coordination Européenne des Conseils d'Usine de l'acier

Déclaration conjointe du 14 avril 2018

Le 14 avril, à Gênes, la "Coordination européenne des Conseils d'Usine sidérurgiques" a tenu sa réunion et sa conférence générale.

Les représentants des Conseils d'Usine des aciéries de Gênes, Brême, Duisbourg, Hambourg, Eisenhüttenstadt, Liège, Fos Sur Mer, Dunkerque, Piombino, Sestri Levante font partie de la Coordination. La réunion a décidé de stabiliser la Coordination en tant qu'organe permanent et structuré, avec son bulletin et une conférence consultative qui recueille les différentes contributions des syndicats et des travailleurs.

Après une décennie de crise mondiale, la reprise économique voit une nouvelle vague de restructuration dans l'industrie sidérurgique européenne. Les grandes fusions forment de nouveaux groupes de taille européenne. De fortes expulsions de la main-d'œuvre ont toujours accompagné ces processus. L'incertitude de l'avenir des travailleurs augmente partout en Europe.

Dans notre histoire, le cycle des luttes syndicales des travailleurs européens a toujours été une combinaison de luttes de défense et de luttes pour les revendications, les avancées et les retraites dans différents pays. Mais dans ces années le signe de la défense a prévalu.

Pris isolément dans chaque pays et incapables de coordonner leurs luttes particulières au niveau européen, les différents secteurs de la classe ouvrière ont payé, à différents moments, le prix de la crise. Ils paieront également pour la reprise s'ils ne se défendent pas et s'ils ne s'organisent pas au niveau européen.

En tant que Conseils d'Usine directement proche des travailleurs nous voulons aider le syndicat européen à définir une image des luttes particulières des travailleurs, dans la perspective d'une action combinée en Europe. A cette fin, la Coordination demande une réunion à IndustriAll pour partager une évaluation des problèmes affectant actuellement nos Conseils d'Usine, mais en général les travailleurs de l'acier de tous les principaux pays européens. Et définir ensemble une image des conditions de travail.

Divisé, nous sommes plus faibles. Au lieu de cela, ensemble, les Conseils d'Usine des plus grandes aciéries d'Europe, dans les pays les plus importants, peuvent commencer à faire entendre leur voix et essayer de montrer aux travailleurs européens une voie vers l'avenir.



European Coordination of Steel Workers Councils Joint statement 14th April 2018

On April 14th, in Genoa, the “European Coordination of Steel Workers Councils”, held its meeting and its general conference.

Representatives of the Workers Councils of the steel plants in Genoa, Bremen, Duisburg, Hamburg, Eisenhüttenstadt, Liège, Fos Sur Mer, Dunkirk, Piombino, Sestri Levante are part of the Coordination. The meeting decided to stabilize the Coordination as a permanent and structured body, with its bulletin and an advisory conference that collects different contributions of the trade unions and workers.

After a decade of global crisis, the economic recovery sees a new wave of restructuring in the European steel industry. Large mergers are forming new groups with European size. Strong expulsions of labor force have always accompanied these processes. The uncertainty of the future for workers is growing everywhere in Europe.

In our history, the cycle of trade union struggles of European workers has always been a combination of defense struggles and struggles for claims, advances and retreats in different countries. But in these years the sign of defense prevailed.

Taken in isolation in each country and unable to coordinate their particular struggles at the European level, the different sections of the working class have paid, at different times, the price of the crisis. They will also pay for the recovery if they do not defend themselves and if they do not organize themselves at European level.

As Workers Councils directly close to the workers we want to help the European tradeunion to define a picture of the particular struggles of the workers, in the perspective of a combined action in Europe. To this end, the Coordination calls to IndustriAll for a meeting, to share an assessment of the problems currently affecting our Workers Councils but in general the steel workers of all the major European countries. And to define together a picture of working conditions.

Divided, we are weaker. Instead, together, the Workers Councils of some of the largest steel plants in Europe, in the most important countries, can begin to make their voices heard and try to show European workers a road to the future.



CONFERENZA DEL 14 APRILE, RELAZIONE INTRODUTTIVA

MICHAEL BACH, RESPONSABILE PER LA SIDERURGIA, IG METALL

Cari colleghi,

Non vedevo l'ora di questo incontro con voi.

Abbiamo molte nuove informazioni da condividere e abbiamo ampliato il cerchio del Coordinamento. Questo scambio ci aiuta a capire, comprendere e rispondere ai cambiamenti in modo migliore. Ecco perché è importante continuare il Coordinamento e ampliare la cerchia dei partecipanti. Possiamo trarre beneficio da questo Coordinamento. E possiamo imparare gli uni dagli altri.

Quello che sta accadendo tra ArcelorMittal e Ilva allo stesso tempo avviene in modo simile tra ThyssenKrupp e Tata Steel. Al momento sto seguendo entrambi i processi di fusione in modo molto intenso perché in entrambi i processi sono interessate anche le aziende tedesche. Se chiedi al management, ti risponde sempre: non preoccuparti, questo non influirà sulla tua situazione. Ilva in Italia ha i suoi prodotti e i suoi clienti. Di conseguenza, il gruppo sta guadagnando, senza che altre società perderanno.

Questo non è vero per ThyssenKrupp / Tata, e non è vero nemmeno per ArcelorMittal e Ilva. Queste fusioni spostano drasticamente gli equilibri di potere nell'industria siderurgica europea. E portano a un nuovo processo di razionalizzazione che sta nuovamente distruggendo molti posti di lavoro.

La fusione tra ThyssenKrupp e Tata avrà un costo di almeno 4.000 posti di lavoro. Questo è già stato concordato tra i Consigli di Fabbrica e la direzione.

Si dice che l'acquisto di Ilva non avrebbe conseguenze evidenti per le sedi aziendali di ArcelorMittal in Europa. Tuttavia, dovrebbe essere sanata l'Ilva.

Mr. Mittal ha fatto un'offerta ai rappresentanti del governo per acquistare il gruppo Ilva, che include una garanzia del posto di lavoro per solo 10.000 dipendenti. L'obiettivo è produrre circa 8 milioni di tonnellate di acciaio all'anno (rispetto a 4,7 milioni di

tonnellate nel 2017). Secondo lui, in Italia, a Taranto e Genova, almeno 4.000 dipendenti perdono il posto di lavoro. I negoziati sono in corso.

La direzione ha comunicato ai Consigli di Fabbrica tedeschi che non ci saranno mutamenti negli stabilimenti tedeschi a causa dell'acquisizione di Ilva. Allo stesso tempo, il direttore finanziario di Eisenhüttenstadt ci ha però informati che andrà a Taranto. Questo il primo aprile. Anche dal Belgio (Gand), il CEO Mathieu Jehl è andato a Taranto.

Questi sono solo i primi segnali di ciò che ci aspetta. Con il cambio dei dirigenti anche le strategie nel gruppo cambiano.

Abbiamo sempre visto in passato e non cambierà ora. Se 8 milioni di tonnellate di acciaio sono prodotte a Taranto e saranno commercializzate nel Gruppo ArcelorMittal in futuro, ciò avrà un impatto sulla strategia siderurgica del Gruppo.

La settimana prossima ci sarà una riunione straordinaria del comitato aziendale europeo di ArcelorMittal. Lì saranno spiegate le conseguenze dell'acquisizione del Gruppo Ilva.

Ho saputo, senza conoscerne alcun dettaglio, che l'ufficio europeo dell'antitrust ha imposto condizioni che Mittal deve soddisfare per acquisire Ilva.

Elefante nella stanza sono la separazione di almeno 7 milioni di tonnellate di capacità produttiva, per impedire una posizione dominante di ArcelorMittal.

A seconda di come vengono considerate dal punto di vista produttivo, 7 milioni di tonnellate di capacità corrispondono a una forza lavoro di circa 10.000 dipendenti. Ciò dovrebbe riguardare l'Europa occidentale e orientale.

Significa che interi impianti o parti di stabilimenti saranno presto in vendita, e fino a 10.000 dipendenti avranno un nuovo datore di lavoro. Anche qui, dopo un certo periodo, seguirà un processo di razionalizzazione che ancora costerà molti posti di lavoro.

Difficilmente possiamo impedire la ristrutturazione nel settore dell'acciaio. Ma abbiamo bisogno di solidi Consigli di Fabbrica e sindacati per proteggere i lavoratori dipendenti.

Difficilmente possiamo impedire la ristrutturazione nel settore dell'acciaio. Ma abbiamo bisogno di solidi Consigli di Fabbrica e sindacati per proteggere i lavoratori dipendenti.

Prima della fusione, alla ThyssenKrupp è stato negoziato un accordo con la direzione che protegge i dipendenti dalla razionalizzazione. Nella fusione, ThyssenKrupp prevede di tagliare 2.000 dipendenti. Ci sono regolamenti che rendono questo possibile senza che le persone perdano il lavoro. I punti più importanti dell'accordo collettivo tra ThyssenKrupp e IG Metall sono:

- Viene mantenuta la forma speciale di cogestione alla tedesca nell'industria siderurgica (la *Montanmitbestimmung*).

- Oltre al consiglio di sorveglianza e il consiglio di fabbrica, si forma un "Comitato Esecutivo dei Dipendenti" (6 dirigenti, tre rappresentanti dei lavoratori di ThyssenKrupp, 3 di Tata Steel), con l'obiettivo del dialogo strategico tra le parti.

- Sicurezza del posto di lavoro e sicurezza del sito fino al 30 settembre 2026 !!! (in alcune parti solo fino al 31 dicembre 2021).

- Impegni di investimento superiori ai 400 milioni di euro l'anno (esclusi gli interventi di manutenzione e riparazioni) fino al 2026 !!

- Anche la contrattazione collettiva, le pensioni professionali e la formazione professionale sono regolamentate.

In una votazione, oltre il 90% dei nostri iscritti ha votato a favore della conclusione di questo accordo collettivo. È un buon pacchetto di protezione, trattandosi di una fusione.

Questi esempi ci aiutano anche in altri casi e in altre società a negoziare buone garanzie per i lavoratori.

Le conseguenze delle fusioni di Thyssen / Tata e ArcelorMittal / ILVA per la concorrenza non sono previste nel complesso. Ho provato a mostrare i cambiamenti in due immagini. Questo dovrebbe dare un'idea di cosa succederà.

Sulla diapositiva 2 potete vedere che ArcelorMittal è di gran lunga il più grande produttore di acciaio al mondo.

Il volume crescerà con Ilva a oltre 100 milioni di tonnellate di acciaio grezzo all'anno e poi, a causa delle richieste delle autorità antitrust, tornerà al suo vecchio livello.

La fusione di Tata (quinto produttore) e Thyssen (decimo) creerà il terzo produttore mondiale di acciaio.

Nella terza diapositiva potete vedere l'impatto sul mercato europeo. ArcelorMittal è attualmente il numero uno, seguito da Tata, Thyssen e Ilva.

Ora il numero 1 si fonde con il numero quattro e il numero 2 con il numero 3.

Questo creerà due grandi società che domineranno il mercato dell'acciaio.

Per gli altri produttori di acciaio ciò significa una perdita di potenza.

Inizia una nuova lotta per la sopravvivenza. Non è ancora chiaro a chi potrà resistere accanto a questi nuovi colossi dell'acciaio.

Noi dobbiamo preoccuparci dei lavoratori dipendenti, in modo che non diventino i perdenti di tali processi. La pressione della razionalizzazione continuerà ad aumentare. Oltre ai requisiti ambientali, dobbiamo anche sopravvivere ad altre controversie politiche.

Lesempio più recente è la politica commerciale americana. Anche qui ci sono distorsioni della concorrenza che mettono a rischio i posti di lavoro. Come obiettivo del nostro Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica, vorrei vedere più solidarietà tra i lavoratori del settore. Probabilmente mi aspetto troppo.

Noi abbiamo concluso accordi sindacali internazionali contro qualsiasi forma di dumping illegale. Ma quando Donald Trump, contrariamente a tutti gli accordi del WTO, ha annunciato tariffe punitive contro ogni importazione di acciaio, a prescindere da quale fosse la regione, i colleghi del sindacato americano United Steelworkers si sono presentati al suo fianco e lo hanno applaudito.

Invece, doveva essere chiaro a tutti che questo avrebbe potuto proteggere i lavoratori siderurgici americani, ma anche che in altri paesi ciò avrebbe potuto impedire ad altri lavoratori siderurgici di mantenere il loro posto di lavoro, anche se questi producono in termini equi.

Inizialmente, mi sono irritato per i miei colleghi dell'USW quando ho visto le immagini televisive. Ma ammettiamolo: avremmo noi reagito in modo diverso se Merkel, Macron o Renzi avessero promesso tariffe punitive per proteggere i nostri lavoratori dell'acciaio? Ecco perché dovremmo stare attenti alle aspettative troppo alte!

Attendo con ansia lo scambio e la discussione con voi, e auguro al nostro incontro di oggi un grande successo!

KONFERENZ VOM 14. APRIL, EINLEITENDER BERICHT

MICHAEL BACH, VERANTWORTLICH FÜR DIE STAHLINDUSTRIE, IG METALL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Ich freue mich auf dieses Treffen mit euch.

Wir haben viele neue Informationen auszutauschen und haben den Kreis der Koordinierung erweitert. Dieser Austausch hilft uns, die Veränderungen besser zu erkennen, zu verstehen und frühzeitig zu reagieren. Deswegen ist es wichtig, dass wir die Koordinierung fortsetzen und den Teilnehmerkreis erweitern. Wir können von dieser Koordinierung nur profitieren. Und wir können voneinander lernen.

Was gerade zwischen ArcelorMittal und Ilva geschieht, passiert zur selben Zeit in ähnlicher Form auch zwischen ThyssenKrupp und Tata Steel.

Ich verfolge zurzeit beide Fusionsprozesse sehr intensiv, weil in beiden Prozessen auch deutsche Betriebe betroffen sind.

Fragt man das Management, so antwortet man uns immer: Macht euch keine Sorgen, das wird keine Auswirkungen auf eure Standorte haben.

Ilva in Italien hat eigene Produkte und Kunden. Dadurch gewinnt der Konzern hinzu, ohne dass andere Betriebe verlieren werden. Das stimmt aber weder bei ThyssenKrupp/Tata noch stimmt es bei ArcelorMittal und Ilva.

Diese Zusammenschlüsse verschieben die Machtverhältnisse in der europäischen Stahlindustrie gewaltig. Und sie führen zu einem neuen Rationalisierungsprozess, der wieder viele Arbeitsplätze vernichtet.

Die Fusion zwischen ThyssenKrupp und Tata wird mindestens 4.000 Arbeitsplätze kosten. Das ist schon zwischen den Betriebsräten und dem Management vereinbart worden. Der Kauf von Ilva soll angeblich für die Unternehmensstandorte von AM in Europa keine spürbaren Folgen haben. Allerdings müsste man Ilva sanieren.

Herr Mittal hat gegenüber Regierungsvertretern ein Angebot zum Kauf der Ilva-Gruppe abgegeben, in den lediglich eine

Jobgarantie für 10.000 Mitarbeiter enthalten ist. Das Ziel soll eine Produktionsmenge von ca. 8 Mio t Stahl pro Jahr sein (2017 waren es erst 4.7 Mio t Stahl). Demnach sollen auch in Italien, in Taranto und Genua, mindestens 4.000 Mitarbeiter ihren Job verlieren. Verhandlungen darüber laufen. Das Management hat den deutschen Betriebsräten gegenüber erklärt, es wird wegen des Zukaufs von Ilva keine Veränderungen in den deutschen Werken geben. Gleichzeitig teilte uns der Finanzchef in Eisenhüttenstadt mit, dass er nach Taranto gehen wird. Das ist am 01.04. passiert.

In Belgien/Gent ist der CEO Mathieu Jehl ebenfalls nach Taranto gegangen. Das sind nur die Vorboten dessen, was noch auf uns wartet. Mit dem Wechsel von Führungskräften wechseln auch die Strategien im Konzern. Das haben wir in der Vergangenheit immer erlebt, und dass wird sich jetzt nicht anders verhalten. Wenn in Taranto 8 Mio t Stahl produziert werden und zukünftig im Konzern von ArcelorMittal gehandelt werden, dann wird das Auswirkungen auf die Stahlstrategie des Konzerns haben.

In der nächsten Woche gibt es eine außerordentliche Sitzung des Europäischen Betriebsrates von ArcelorMittal. Dort wird man den Betriebsräten erläutern, welche Folgen der Zukauf der Ilva-Gruppe haben wird.

Ich habe gehört, ohne Details zu kennen, dass Das europäische Kartellamt Auflagen macht, die Mittal erfüllen muss um Ilva erwerben zu dürfen. Im Raum steht die Trennung von mindestens 7 Mio t Produktionskapazitäten, um eine marktbeherrschende Stellung von AM zu verhindern.

7 Mio t Produktionskapazität entspricht je nach Fertigungstiefe einer Mitarbeiterzahl von bis zu 10.000 Mitarbeitern. Das dürfte sich in West- und Osteuropa abspielen. Damit dürften ganze Werke oder Werksteile demnächst zum Verkauf stehen und bis zu 10.000 Mitarbeiter werden einen neuen Arbeitgeber bekommen.

Auch hier wird sich nach Ablauf von verschiedenen Scham-

**Wir werden die Neuordnung
im Stahlsektor kaum
verhindern können.
Aber wir brauchen starke
Betriebsräte und
Gewerkschaften, die unsere
Beschäftigten schützen.**

und Schutzfristen ein Rationalisierungsprozess anschließen, der wieder viele Arbeitsplätze kosten wird.

Wir werden die Neuordnung im Stahlsektor kaum verhindern können. Aber wir brauchen starke Betriebsräte und Gewerkschaften, die unsere Beschäftigten schützen.

Bei ThyssenKrupp hat man schon vor der Fusion mit dem Management einen Vertrag verhandelt, der die Beschäftigten vor Rationalisierung schützt. Bei einer Fusion sollen bei ThyssenKrupp 2.000 Mitarbeiter abgebaut werden. Hierzu gibt es Regelungen, die das möglich machen, ohne dass Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Wichtige Punkte aus dem Tarifvertrag zwischen ThyssenKrupp und der IG Metall:

- Die spezielle Form der deutschen Mitbestimmung in der Stahlindustrie bleibt erhalten (Montanmitbestimmung)
- Neben dem Aufsichtsrat und den Betriebsräten wird ein „Employee Executive Committee“ gegründet (6 Manager, 3 Arbeitnehmervertreter von ThyssenKrupp, 3 von Tata Steel). Ziel: Strategischer Dialog zwischen den Parteien
- Beschäftigungssicherung und tandortsicherung bis 30.09.2026!!! (einige wenige Betriebsteile nur bis 31.12.2021)
- Investitionszusagen über mehr als 400 Mio Euro pro Jahr (ohne Instandhaltung und Reparaturen) bis 2026!!
- Tarifbindung, betriebliche Altersvorsorge und Berufsausbildung sind ebenfalls geregelt

In einer Abstimmung haben sich über 90% unserer Mitglieder für den Abschluss dieses Tarifvertrages ausgesprochen. Es ist ein gutes Schutzpaket, falls es zur Fusion kommt.

Solche Beispiele helfen auch in anderen Fällen und in anderen Unternehmen gute Absicherungen für die Beschäftigten zu verhandeln. Welche Folgen die Fusionen von Thyssen/Tata und AM/ILVA für die Konkurrenz haben werden, ist im ganzen Umfang nicht abzusehen.

Ich habe auf zwei Bildern mal versucht, die Änderungen darzustellen. Dadurch kann man in etwa erahnen, was passieren wird.

Auf Folie 2 seht ihr, dass AM mit großem Abstand der weltweit größte Stahlerzeuger ist. Das Volumen wird durch Ilva auf über 100 Mio t Rohstahl pro Jahr wachsen, und wegen der Auflagen der Kartellbehörde wieder auf den alten Wert sinken. Durch die Fusion von Tata (fünftgrößter Stahlhersteller und Thyssen (Nummer 10) entsteht der weltweit drittgrößte Stahlhersteller.

Auf Folie Drei seht ihr die Auswirkungen auf den europäischen Markt. Zurzeit ist ArcelorMittal die Nummer eins, gefolgt von Tata, Thyssen und Ilva. Jetzt fusioniert die Nummer 1 mit der Nummer vier und die Nr. 2 mit der Nummer 3. Dadurch entstehen 2 riesige Konzerne, die den Stahlmarkt dominieren werden. Für die anderen Stahlhersteller bedeutet das einen Verlust an Gestaltungsmacht.

Es wird ein neuer Überlebenskampf eingeleitet. Unklar, wem eine Existenz neben diesen Beiden neuen Stahlriesen dann noch möglich ist. Wir müssen uns frühzeitig um den Schutz der Beschäftigten kümmern, damit unsere Kolleginnen und Kollegen nicht zu den Verlierern solcher Prozesse werden.

Der Rationalisierungsdruck wird weiter zunehmen. Neben den Umweltauflagen haben wir auch andere politische Auseinandersetzungen zu überstehen. Jüngstes Beispiel ist die amerikanische Handelspolitik. Auch hier drohen Wettbewerbsverzerrungen, die unsere Arbeitsplätze aufs Spiel setzen.

Als Ziel der Koordinierung der europäischen Betriebsräte würde ich mir mehr Solidarität unter den Beschäftigten des Sektors wünschen. Dabei erwarte ich wahrscheinlich zu viel. Wir haben internationale Gewerkschaftsabkommen geschlossen, die sich gegen jede Form des illegalen Dumpings richtet.

Als Donald Trump entgegen aller WTO-Abkommen Strafzölle gegen jeden Stahlimport, egal aus welcher Region, angekündigt hat, da haben USW-Kollegen neben ihm gestanden und applaudiert.

Jedem muss klar gewesen sein, dass man damit vielleicht erst mal amerikanische Stahlarbeiter schützt, aber in anderen Ländern Stahlarbeiter um ihren Job bringt. Auch dort, wo zu fairen Bedingungen produziert wird.

Im ersten Moment habe ich mich über meine Kollegen der USW geärgert, als ich die Fernsehbilder sah. Aber mal ehrlich: hätten wir anders reagiert, wenn Merkel, Macron oder Renzi Strafzölle zum Schutz unserer Stahlarbeiter versprochen hätten? Deswegen sollten wir vorsichtig sein mit zu hohen Erwartungen!

Ich freue mich auf den Austausch und die Gespräche mit euch und wünsche unserem Treffen einen erfolgreichen Verlauf!

CONFÉRENCE DU 14 AVRIL, RAPPORT INTRODUCTIF

MICHAEL BACH, RESPONSABLE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE, IG METALL

Chers collègues,

J'attendais avec impatience cette rencontre avec vous.

Nous avons beaucoup de nouvelles informations à partager et nous avons élargi le cercle de la Coordination. Cet échange nous aide à mieux comprendre, comprendre et réagir aux changements. C'est pourquoi il est important de poursuivre la Coordination et d'élargir le cercle des participants. Nous pouvons bénéficier de cette Coordination. Et nous pouvons apprendre les uns des autres.

Ce qui se passe en même temps entre ArcelorMittal et Ilva se déroule de la même manière entre ThyssenKrupp et Tata Steel.

Pour le moment, je suis très intensivement impliqué dans les deux processus de fusion car les entreprises allemandes sont intéressées également aux deux processus. Si vous demandez à la direction, ils vous répondent toujours: ne vous inquiétez pas, cela n'affectera pas votre situation. Ilva en Italie a ses produits et ses clients. En conséquence, le groupe gagne, sans que d'autres entreprises perdent.

Ce n'est pas vrai pour ThyssenKrupp / Tata, et ce n'est même pas vrai pour ArcelorMittal et Ilva. Ces fusions modifient radicalement l'équilibre du pouvoir dans l'industrie sidérurgique européenne. Et ils conduisent à un nouveau processus de rationalisation qui détruit à nouveau de nombreux emplois.

La fusion entre ThyssenKrupp et Tata coûtera au moins 4000 emplois. Cela a déjà été convenu entre les Conseils d'Usine et la direction.

Il est dit que l'achat d'Ilva n'aurait pas de conséquences évidentes pour les plantes d'ArcelorMittal en Europe. Cependant, Ilva devrait être « corrigé ».

M. Mittal a fait une offre aux représentants du gouvernement pour acheter le groupe Ilva, qui comprend une garantie sur le lieu de travail pour seulement 10000 employés. L'objectif est de produire environ 8 millions de tonnes d'acier par an (contre 4,7 millions de tonnes en 2017). Selon lui, en Italie, à Tarente et à Gênes, au moins 4000 employés perdront leurs emplois. Les négociations sont en cours.

La direction a informé les Conseils d'Usine allemands qu'il n'y aura pas de changement dans les usines allemandes en raison de

l'acquisition d'Ilva. Dans le même temps, le directeur financier d'Eisenhüttenstadt nous a informé qu'il irait à Tarente. C'est le premier avril. Également de Belgique / Gand, le PDG Mathieu Jehl s'est rendu à Tarente. Ce ne sont que les premiers signes de ce qui nous attend.

Avec le changement de managers aussi les stratégies dans le groupe changent. Nous l'avons toujours vu dans le passé et cela ne changera pas maintenant. Si 8 millions de tonnes d'acier sont produites à Tarant et seront commercialisées dans le Groupe ArcelorMittal à l'avenir, cela aura un impact sur la stratégie sidérurgique du Groupe.

La semaine prochaine aura lieu une réunion extraordinaire du comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal. Elles seront expliquées les conséquences de l'acquisition du groupe Ilva.

Je savais, sans connaître les détails, que le bureau antitrust européen a imposé des conditions que Mittal doit respecter pour acquérir Ilva.

L'éléphant dans la pièce est la séparation d'au moins 7 millions de tonnes de capacité de production, pour empêcher la position dominante d'ArcelorMittal.

Selon la manière dont ils sont considérés du point de vue de la production, 7 millions de tonnes de capacité correspondent à un effectif d'environ 10000 employés. Cela

devrait concerner l'Europe de l'Ouest et de l'Est.

Cela signifie que des plantes entières ou des parties de plantes seront bientôt en vente, et jusqu'à 10000 employés auront un nouvel employeur. Même ici, après une certaine période, un processus de rationalisation suivra, qui coûtera encore de nombreux emplois.

Nous pouvons difficilement empêcher la restructuration dans le secteur de l'acier. Mais nous avons besoin de Conseils d'Usine et de syndicats forts pour protéger les employés.

Avant la fusion, un accord a été négocié à ThyssenKrupp avec la direction pour protéger les employés de la rationalisation. Dans la fusion, ThyssenKrupp prévoit de supprimer 2000 employés. Il y a des règlements qui rendent cela possible sans que les gens perdent leurs emplois. Les points les plus importants de la convention

Nous pouvons difficilement empêcher la restructuration dans le secteur de l'acier. Mais nous avons besoin de Conseils d'Usine et de syndicats forts pour protéger les employés.

collective entre ThyssenKrupp et IG Metall sont:

- La forme particulière de cogestion dans l'industrie sidérurgique allemande (la *Montanmitbestimmung*) est maintenue.

- En plus du conseil de surveillance et le conseil d'entreprise, il a formé un «Comité exécutif des employés» (6 managers, trois représentants des travailleurs ThyssenKrupp, 3 de Tata Steel), dans le but du dialogue stratégique entre les parties.

- Sécurité du lieu de travail et sécurité du site jusqu'au 30 septembre 2026 !!! (dans certaines parts seulement jusqu'au 31 décembre 2021).

- Engagements d'investissement supérieurs à 400 millions d'euros par an (hors maintenance et réparations) jusqu'en 2026 !!

- La négociation collective, les retraites professionnelles et la formation professionnelle sont également réglementées.

Lors d'un vote, plus de 90% de nos membres ont voté en faveur de la conclusion de cette convention collective. C'est un bon programme de protection, parce que c'est une fusion. Ces exemples nous aident également dans d'autres cas et dans d'autres entreprises à négocier de bonnes garanties pour les travailleurs.

Les conséquences des fusions de Thyssen / Tata et d'ArcelorMittal / ILVA pour la compétition ne sont pas attendues dans l'ensemble. J'ai essayé de montrer les changements dans deux images. Cela devrait vous donner une idée de ce qui va arriver.

Sur la diapositive 2, vous pouvez voir qu'ArcelorMittal est de loin le plus grand producteur d'acier au monde.

Le volume augmentera avec Ilva à plus de 100 millions de tonnes d'acier brut par an, puis, en raison des exigences des autorités antitrust, retournera à son ancien niveau.

La fusion de Tata (cinquième producteur) et Thyssen (dixième) va créer le troisième plus grand producteur d'acier au monde.

Dans la troisième diapositive, vous pouvez voir l'impact sur le marché européen. ArcelorMittal est actuellement numéro un, suivi de Tata, Thyssen et Ilva.

Maintenant, le numéro 1 fusionne avec le numéro 4 et le numéro 2 avec le numéro 3. Cela créera deux grandes entreprises qui domineront le marché de l'acier.

Pour les autres producteurs d'acier, cela signifie une perte de puissance.

Une nouvelle lutte pour la survie commence. Ce n'est pas encore clair ceux qui peuvent résister à côté de ces nouveaux géants de l'acier.

Nous devons travailler pour les employés, afin qu'ils ne deviennent pas les perdants de ces processus. La pression de la rationalisation continuera d'augmenter. En plus des exigences environnementales, nous devons également survivre à d'autres controverses politiques.

L'exemple le plus récent est la politique commerciale américaine. Ici aussi, il existe des distorsions de concurrence qui mettent en péril des emplois. En tant qu'objectif de notre Coordination européenne des Conseils d'Usine, je voudrais voir plus de solidarité parmi les travailleurs du secteur. J'en attends probablement trop.

Nous avons conclu des accords syndicaux internationaux contre toute forme de dumping illégal. Mais quand Donald Trump, contrairement à tous les accords de l'OMC, a annoncé des tarifs punitifs contre les importations d'acier, peu importe la raison, les collègues du syndicat américain United Steelworkers (USW) se sont montrés à son côté et l'ont applaudi.

Au lieu de cela, il devait être clair pour tout le monde que cela pourrait protéger les travailleurs sidérurgiques américains, mais aussi que, dans d'autres pays, cela aurait pu empêcher d'autres métallos de conserver leur emploi. Bien que les producteurs en termes équitables.

Au départ, mes collègues du USW m'ont irrité quand j'ai vu les images de la télévision. Mais avouons-le: aurions-nous réagi différemment si Merkel, Macron ou Renzi avaient promis des tarifs punitifs pour protéger nos travailleurs de l'acier? C'est pourquoi nous devrions faire attention aux attentes trop élevées!

J'attends avec impatience l'échange et la discussion avec vous, et je souhaite que notre réunion d'aujourd'hui soit un grand succès!

Coordinare le lotte su scala europea

PHILIPPE VERBEKE, PER IL CONSIGLIO DI FABBRICA DI ARCELORMITTAL, DUNKERQUE

Cari colleghi, cari compagni,

Siamo lieti di partecipare a questo terzo incontro con la FIOM e diversi sindacati siderurgici europei.

Dallo scorso dicembre, data del nostro primo incontro qui a Genova, abbiamo potuto rafforzare i collegamenti e scambiare più ampiamente le questioni che ci vengono poste, nell'ambito del progetto di acquisizione di ILVA da parte del gruppo ArcelorMittal. Quali sono:

Primo punto:

Abbiamo bisogno di una moderna industria siderurgica che soddisfi le esigenze dell'industria e delle popolazioni in ciascuno dei nostri paesi e in Europa. I disavanzi commerciali in diversi paesi europei, tra cui Francia e Italia, mostrano che la nostra capacità di produzione di acciaio non è all'altezza delle esigenze. Un livello più elevato di importazioni di acciaio rispetto alle esportazioni è vero anche a livello di Unione Europea.

I meccanismi antidumping adottati negli ultimi mesi dall'Europa, pur rivelandosi necessari, nascondono effettivamente un problema fondamentale: le nostre fabbriche europee non sono in grado di rispondere ai mercati siderurgici, tutti orientati alla ripresa dallo scorso anno. È in parte volontario, da parte di gruppi come ArcelorMittal che preferiscono praticare una politica di approvvigionamento e importazione di coils e bramme, piuttosto che riaprire capacità produttive che sono state chiuse in modo improprio tra il 2009 e il 2013. Era il significato di una giornata di dimostrazione europea di tutti i sindacati del gruppo il 7 dicembre 2011, con già a questa data le richieste di maggiori investimenti e ricerca / sviluppo per le nostre unità europee.

Con il caso dei dazi americani di Trump sull'acciaio, i media ci hanno posto la domanda: pensate che in Francia occorra essere egualmente protezionisti? Abbiamo risposto che avere capacità nazionali di produzione di acciaio, soddisfacendo le esigenze di prossimità e rispettando il tempo e la qualità promessa ai clienti, ma anche le sfide ambientali, questo non si chiama protezionismo ma buon senso. Ciò non impedisce il commercio internazionale. Ma la differenza è grande tra il commercio internazionale in uno spirito

cooperativo e i fenomeni di delocalizzazione di cui siamo testimoni, sullo sfondo del dumping fiscale, sociale e ambientale.

Notiamo questa deriva in Francia con i gruppi ArcelorMittal, Vallourec o Ascométal negli acciai speciali.

Come sapete, la CGT sostiene l'internazionalismo. Escluso quindi per noi di cadere nel bel mezzo del nazionalismo su questi temi dell'industria, questo è il terreno fertile dell'estrema destra che noi combattiamo senza sosta!

Secondo punto:

garantire occupazione e competenze:

Ogni operazione di fusione, acquisizione o ristrutturazione è sistematicamente accompagnata da piani estesi per tagliare i posti di lavoro, come se fosse un gioco per i padroni per far aumentare il prezzo delle azioni sul mercato azionario!

Sappiamo tutti che le competenze nel settore siderurgico sono state gravemente colpite nell'ultimo decennio. La linea rossa è attraversata, anche in termini di salute e sicurezza, ma continuano. È inaccettabile e irresponsabile!

La vostra mobilitazione qui in Italia per respingere Mittal nel suo vasto progetto di tagli di posti di lavoro dimostra che la lotta solidale consente di ottenere progressi. Potete esserne fieri.

Terzo punto:

aumentare fortemente i salari e i diritti collettivi: è una necessità per i dipendenti esistenti, ma anche per attrarre le giovani generazioni ai nostri posti di lavoro. Dobbiamo difendere i nostri accordi collettivi, attualmente attaccati ovunque e in tutti i settori professionali da datori di lavoro e governi ultra-liberali. Dobbiamo applaudire alla mobilitazione e alla recente vittoria in Germania sui salari e riprodurla in tutta Europa.

Quarto punto:

La ricchezza creata dai dipendenti deve tornare all'impresa, agli investimenti in donne e uomini e agli strumenti di produzione. Lo stesso vale per la ricerca e lo sviluppo e i necessari miglioramenti ambientali. Esistono anche mezzi, soluzioni tecnologiche, ma il denaro viene deviato all'azionista o per operazioni al di fuori dell'Europa.

La siderurgia è considerata strategica per l'industria.

Cari compagni, lottiamo tutti nelle nostre regioni, nei nostri paesi, su questi valori che abbiamo in comune. È necessario condividere questo approccio anche a livello europeo, motivo per cui siamo qui oggi: il gioco della divisione è l'arma dei datori di lavoro, dei finanziari e dei governi liberali.

Soddisfa i bisogni primari delle persone. Paradossalmente, sono le multinazionali affamate di denaro e gli speculatori che oggi dominano il settore. Questa situazione non è sostenibile.

Noi crediamo, nella CGT, che le rivendicazioni che ho appena menzionato possano essere comuni a tutti i dipendenti del settore: in Francia, Italia, Germania, Belgio, Spagna, come ovunque in Europa.

Ciò che costituisce il legame, il collegamento tra tutte queste affermazioni, è riacquistare la dignità per i produttori di acciaio!

Cari compagni, voi conoscete la ricchezza dei nostri mestieri, i vostri mestieri. Dobbiamo alzare la testa e misurare ciò che ognuno di noi porta nella società attraverso il suo lavoro. Potete esserne fieri. Le nostre vite valgono più dei loro profitti: questa lotta comune per i nostri posti di lavoro è alla fine quella dei lavoratori dell'intero settore. Poiché lo vediamo in tutto il continente europeo, l'industria declina mentre è essenziale per l'equilibrio economico e sociale dei nostri territori.

Cari compagni, lottiamo tutti nelle nostre regioni, nei nostri paesi, su questi valori che abbiamo in comune. È necessario

condividere questo approccio anche a livello europeo, motivo per cui siamo qui oggi: il gioco della divisione è l'arma dei datori di lavoro, dei finanziari e dei governi liberali.

Viviamo in questo periodo di mobilitazione dei dipendenti in Francia, dove si tenta di rompere il movimento dividendo dipendenti pubblici e privati, vecchi e giovani.

Il nostro approccio tra sindacati europei, basato sulle esperienze vissute in azienda, è una risposta agli attacchi che affrontiamo.

Abbiamo l'opportunità di ampliare questo gruppo di sindacati, di condividere richieste comuni e di sostenerle attraverso mobilitazioni coordinate su scala europea. Attraverso questa solidarietà di azioni riusciremo a contrastare la loro volontà di mettere in concorrenza i siti e i lavoratori dei nostri rispettivi paesi.

Cari colleghi, cari compagni, grazie per la vostra accoglienza e la vostra presenza oggi.

Viva i produttori di acciaio, viva la fraternità, viva l'unione per conquistare nuovi diritti insieme.



Mobilisierungen auf europäischer Ebene koordinieren

PHILIPPE VERBEKE, FÜR DEN BETRIEBSRAT VON ARCELORMITTAL, DUNKERQUE

Liebe Kollegen, liebe Genossen,

Wir freuen uns, an diesem dritten Treffen mit der Fiom und mehreren europäischen Stahlgewerkschaften teilzunehmen.

Seit Dezember letzten Jahr, der Tag der ersten Begegnung hier in Genua, können wir die Links stärken und die Problemen breiter zusammen zu diskutieren, im Zusammenhang mit dem Erwerb von ILVA von der ArcelorMittal-Gruppe.

Erster Punkt:

Wir brauchen eine moderne Stahlindustrie, die die Bedürfnisse von Industrie und Menschen in jedem unserer Länder und in Europa erfüllt. Die Handelsdefizite in mehreren europäischen Ländern zeigen - darunter Frankreich und Italien - dass unsere Stahlproduktionskapazität den Anforderungen nicht gerecht wird. Ein höheres Niveau der Stahlimporte als der Exporte trifft auch auf der Ebene der Europäischen Union zu.

Europas angenommenen Antidumping-Mechanismen in den letzten Monaten verbergen, auch wenn sie sich als notwendig erwiesen haben, ein grundlegendes

Problem: unsere europäischen Fabriken sind nicht in der Lage, auf Stahlmärkte zu reagieren, die alle auf eine Erholung seit letztem Jahr ausgerichtet sind. Es ist zum Teil freiwillig : Gruppen wie ArcelorMittal genießen lieber Coils und Platten Einfuhrpolitik, anstatt wieder Produktionskapazitäten zu öffnen, die nicht ordnungsgemäß geschlossen zwischen 2009 und 2013 waren. Die war die Bedeutung eines Tages Europäische Demonstration aller Gewerkschaften der Gruppe am 7. Dezember 2011: zu diesem Zeitpunkt fragten wir nach mehr Investitionen und Forschung / Entwicklung für unsere europäischen Einheiten.

Mit dem Fall von Trumps amerikanischen Stahl-zollen stellten die Medien die Frage: Glauben Sie, dass wir in Frankreich gleichermaßen protektionistisch sein sollen? Wir haben geantwortet, dass nationale Stahlproduktionskapazitäten vorhanden sind, die die lokal-Bedürfnisse erfüllen und die Zeit und Qualität die den Kunden versprochen haben respektieren, aber auch Umweltherausforderungen. Das heißt nicht Protektionismus, sondern gesunden Menschenverstand. Das verhindert nicht

den internationalen Handel. Aber der Unterschied zwischen dem internationalen Handel im kooperativen Geist und den Delokalisierungsphänomenen, die wir beobachten, ist wichtig, vor dem Hintergrund des Steuer-, Sozial- und Umweltdumpings.

Wir unterstreichen diesen Trend in Frankreich mit den Gruppen ArcelorMittal, Vallourec oder Ascométal in Spezialstählen.

Wie Sie wissen, unterstützt die CGT den Internationalismus. Deshalb ist es für uns unmöglich in diesen industriellen Fragen in den Nationalismus zu fallen. Der ist fruchtbare Boden der extremen Rechten, gegen die wir kämpfen, ohne anzuhalten!

Zweiter Punkt:

Gewährleistung von Beschäftigung und Fähigkeiten:

Jede Fusions-, Übernahme- oder Umstrukturierungsmaßnahme wird systematisch von erweiterten Plänen zur Stellenreduzierung begleitet, als ob es ein Spiel für die Chefs wäre, den Aktienkurs an der Börse zu erhöhen!

Wir alle wissen, dass die Fähigkeiten in der Stahlindustrie in den letzten zehn Jahren stark getroffen wurden. Die rote Linie ist gekreuzt, auch in Bezug auf

Gesundheit und Sicherheit. Sie gehen weiter. Es ist inakzeptabel und unverantwortlich!

Eure Mobilisierung hier in Italien, um Mittal in seinem umfangreichen Projekt von Arbeitskürzungen abzulehnen, zeigt, dass der Solidaritätskampf Fortschritte ermöglicht. Ihr könnt stolz darauf sein.

Dritter Punkt:

Löhne und kollektive Rechte stark zu erhöhen:

Es ist eine Notwendigkeit für bestehende Mitarbeiter, aber auch um junge Generationen für unsere Arbeit zu gewinnen. Wir müssen unsere Kollektivverträge verteidigen, die derzeit überall und in allen Berufsbereichen von Arbeitgebern und ultraliberalen Regierungen angegriffen werden. Wir müssen die Mobilisierung und den jüngsten Lohnsieg in Deutschland begrüßen und die beide in ganz Europa reproduzieren.

Vierter Punkt:

Der Reichtum, der die Mitarbeitern geschaffen haben, muss in die Wirtschaft zurückkehren: Investitionen in Frauen und Männer

Liebe Genossen, wir alle kämpfen
in unseren Regionen,
in unseren Ländern, um diese
Werte die wir gemeinsam haben.
Wir müssen diesen Ansatz
auch auf europäischer Ebene teilen:
heute wir sind hier dafür!
Das Spiel der Spaltung
ist die Waffe von Arbeitgebern,
Finanziers und liberalen Regierungen.

und in Produktionswerkzeuge. Gleiches gilt für Forschung und Entwicklung sowie notwendige Umweltverbesserungen. Es gibt auch Mittel, technologische Lösungen, aber das Geld wird auf den Aktionär oder auf Operationen außerhalb Europas umgeleitet.

Die Stahlindustrie gilt als strategisch für die Industrie. Es befriedigt die primären Bedürfnisse der Menschen. Paradoxaerweise dominieren heute die geldgierigen multinationalen Unternehmen und die Spekulanten den Sektor. Diese Situation ist nicht nachhaltig.

In CGT glauben wir dass die erwähnten Forderungen allen Arbeitnehmern der Branche gemeinsam sein können: in Frankreich, Italien, Deutschland, Belgien, Spanien, wie überall in Europa.

Die Verbindung zwischen all diesen Aussagen ausmacht: die Wiederherstellung der Würde der Stahlproduzenten!

Liebe Kameraden, Sie kennen den Reichtum unseres Handwerks. Wir müssen unsere Köpfe erheben und messen, was jeder von uns durch seine Arbeit in die Gesellschaft bringt. Ihr könnt stolz darauf sein. Unser Leben ist mehr wichtig als seine Profite. Dieser gemeinsame Kampf für unsere Arbeitsplätze ist letztlich der der Arbeiter in der gesamten Branche. Wie wir es auf dem gesamten europäischen Kontinent sehen, nimmt die Industrie ab, während sie für das wirtschaftliche und soziale Gleichgewicht unserer Gebiete unerlässlich ist.

Liebe Genossen, wir alle kämpfen in unseren Regionen, in unseren Ländern, um diese Werte die wir gemeinsam haben. Wir müssen diesen Ansatz auch auf europäischer Ebene teilen: heute wir sind hier dafür! Das Spiel der Spaltung ist die Waffe von Arbeitgebern, Finanziers und liberalen Regierungen.

Wir leben in dieser Zeit der Mobilisierung von Angestellten in Frankreich, wo man versucht die Bewegung der Arbeiter zu brechen: öffentliche und private Angestellte, alte und junge.

Unser Ansatz bei den europäischen Gewerkschaften, basierend auf unseren Erfahrungen im Unternehmen, ist eine Antwort auf die Angriffe denen wir ausgesetzt sind.

Wir haben die Möglichkeit, diese Gruppe von Gewerkschaften zu erweitern, gemeinsame Forderungen mitzuteilen und sie durch koordinierte Mobilisierungen auf europäischer Ebene zu unterstützen. Durch diese Handlungssolidarität können wir ihrer Wille entgegenwirken, das ist Arbeiter unserer Länder sich gegenseitig bekämpfen.

Liebe Genossen und Kollegen, vielen Dank für Ihren Empfang und Ihre Anwesenheit heute.

Lang lebe die Stahlproduzenten, lang lebe die Bruderschaft, lang lebe die Union, um gemeinsam neue Rechte zu erobern.

Coordonner les mobilisations à l'échelle européenne

PHILIPPE VERBEKE, POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE D'ARCELORMITTAL, DUNKERQUE

Chers collègues, chers camarades,

Nous sommes heureux de participer à cette troisième rencontre avec la FIOM et plusieurs syndicats européens de la sidérurgie.

Depuis décembre dernier, date de notre première rencontre ici à Gênes, nous avons pu fortifier les liens et échanger plus largement sur les enjeux qui nous sont posés, dans le cadre de ce projet d'acquisition d'ILVA par le groupe ArcelorMittal.

Lesquels sont-ils:

Premier point:

Nous avons besoin d'une sidérurgie moderne, qui réponde aux besoins de l'industrie et des populations, et ce dans chacun de nos pays comme à l'échelle européenne. Les balances commerciales déficitaires dans plusieurs pays européens, dont la France et l'Italie, démontrent que nos capacités de production d'acier ne sont pas à la hauteur des besoins. Un niveau d'importation d'acier supérieur aux exportations, c'est aussi vrai à l'échelle de l'Union Européenne.

Les mécanismes anti-dumping adoptés ces derniers mois par l'Europe, s'ils s'avèrent nécessaires, cachent en vérité un problème de fond: nos usines européennes ne sont pas en mesure de répondre aux marchés de l'acier, tous orientés à la hausse depuis l'an passé. C'est en partie volontaire, de la part de groupes comme ArcelorMittal qui préfèrent pratiquer une politique de l'offre et importer brames et coils, plutôt que de rouvrir des capacités de production abusivement fermées entre 2009 et 2013. C'était d'ailleurs le sens d'une journée de manifestation et de grève européenne de l'ensemble des syndicats du groupe le 7 décembre 2011, avec déjà à cette date les revendications de davantage d'investissements et de recherche/développement pour nos unités européennes.

Avec l'affaire des surtaxes américaines de Trump sur l'acier, les médias nous ont posé la question: pensez vous qu'en France il fasse être également protectionniste. Nous avons répondu qu'avoir des capacités nationales de production d'acier, répondant aux

besoins de proximité et respectant les délais et la qualité promis aux clients, mais aussi les enjeux environnementaux, cela ne s'appelle pas du protectionnisme mais du bon sens. Cela n'empêche en rien les échanges internationaux. Mais la différence est grande entre commerce international dans un esprit coopératif, et les phénomènes de délocalisation auxquels nous assistons, sur fond de dumping fiscal, social, et environnemental.

Nous constatons cette dérive en France avec les groupes ArcelorMittal, Vallourec, ou encore Ascométal dans les aciers spéciaux.

Vous le savez, la CGT prône l'internationalisme. Pas question donc pour nous de tomber dans le travers du nationalisme sur ces questions d'industrie, ceci est le terreau de l'extrême droite que nous combattons sans relâche!

Deuxième point:

garantir l'emploi et les compétences:

Chaque opération de fusion, d'acquisition, ou de restructuration s'accompagne systématiquement de

vastes plans de suppression d'emplois, comme si cela était un jeu pour les patrons pour faire monter le cours de l'action en bourse!

Nous savons tous que les compétences dans la sidérurgie ont gravement été impactées cette dernière décennie. La ligne rouge est franchie, y compris en terme de santé et de sécurité, mais ils continuent. C'est inacceptable et irresponsable!

Votre mobilisation ici en Italie pour faire reculer Mittal sur son vaste projet de suppression d'emplois prouve que le combat solidaire permet de gagner des avancées. Vous pouvez en être fiers.

Troisième point:

Augmenter fortement les salaires et les droits collectifs: c'est une nécessité pour les salariés en place mais aussi pour attirer les jeunes générations dans nos métiers. Il faut défendre nos conventions collectives, attaquées actuellement partout et dans toutes les branches professionnelle par le patronat et les gouvernements ultra libéraux. Il faut saluer la mobilisation et la victoire récente en Allemagne sur les salaires et la reproduire partout en Europe.

Quatrième point:

La richesse créée par les salariés doit revenir à l'entreprise, pour les investissements dans les femmes et les hommes et dans les outils de production. Même chose pour la recherche/développement et les améliorations nécessaires sur le plan environnemental. Les moyens existent, les solutions technologiques également, mais l'argent est détourné vers l'actionnaire ou pour des opérations d'implantations hors Europe.

La sidérurgie est reconnue comme étant stratégique pour l'industrie. Elle répond à des besoins primaires des populations.

Or, paradoxalement, ce sont des multinationales avides d'argent et spéculatrices qui dominent aujourd'hui le secteur. Cette situation n'est pas durable.

Nous pensons, à la CGT, que les revendications que je viens de préciser peuvent être communes à tous les salariés du secteur : en France, en Italie, en Allemagne, en Belgique, en Espagne, comme partout en Europe.

Qu'est ce qui fait le lien, le trait d'union entre toutes ces revendications : c'est de regagner de la dignité pour les sidérurgistes!

Chers camarades, vous connaissez la richesse de nos métiers, de vos métiers. Il faut relever la tête et mesurer ce que chacune et chacun d'entre nous apporte à la société par son travail. Vous pouvez en être fiers. Nos vies valent plus que leurs profits.

Ce combat commun pour nos emplois est finalement celui des travailleurs de l'industrie toute entière. Car nous le voyons sur l'ensemble du continent européen,

l'industrie décline alors qu'elle est essentielle pour l'équilibre économique et social de nos territoires.

Chers camarades, nous menons tous des combats dans nos propres régions, nos propres pays, sur ces valeurs que nous avons en commun. Il est nécessaire de partager cette démarche à l'échelle européenne également, c'est pourquoi nous sommes là aujourd'hui.

Le jeu de la division est l'arme du patronat, des financiers et des gouvernements libéraux. Nous le vivons dans cette période de mobilisation des salariés en France, où ils essaient de casser le mouvement en divisant salariés du public et du privé, anciennes et jeunes générations.

Notre démarche entre syndicats européens, basée sur les expériences vécues à l'entreprise, est une réponse aux attaques que nous subissons. Nous avons la possibilité d'élargir ce groupe de syndicats, de partager des revendications communes, et de les appuyer par des mobilisations coordonnées à l'échelle européenne.

C'est au travers de cette solidarité d'action que nous réussirons à les contrer dans leur volonté de mettre en concurrence les sites et les travailleurs de nos pays respectifs.

Chers collègues, chers camarades, merci pour votre accueil et votre présence aujourd'hui.

Vive les sidérurgistes, vive la fraternité, vive le combat syndical pour conquérir de nouveaux droits ensemble.

Chers camarades, nous menons tous des combats dans nos propres régions, nos propres pays, sur ces valeurs que nous avons en commun. Il est nécessaire de partager cette démarche à l'échelle européenne également, c'est pourquoi nous sommes là aujourd'hui. Le jeu de la division est l'arme du patronat, des financiers et des gouvernements libéraux.

Ristrutturazione a Duisburg

WOLFGANG KLEBER, CONSIGLIO DI FABBRICA DI ARCELORMITTAL, DUISBURG

ArcelorMittal conta in Germania 9020 addetti distribuiti in trenta stabilimenti. Tra il 2010 e il 2016 ha investito 832 Miliardi. e raggiunto un fatturato di 5,6 Miliardi.

La sede centrale è a Lussemburgo, cui sola spettano le decisioni importanti, le quali appunto non vengono demandate ai dirigenti locali. Ciò comporta fra l'altro che le decisioni riguardanti gli investimenti in loco sono scarsamente influenzabili dai rispettivi Consigli di Fabbrica e rappresentanze sindacali sul territorio. Un processo di centralizzazione che sembra non finire mai, poiché forte è l'interesse della multinazionale che i suoi dirigenti siano più legati al Gruppo che non ai suoi diversi stabilimenti, verso i quali una liason preferenziale non è ben vista.

Nel 2017 l'azienda e la nostra IG Metall hanno aperto una trattativa: si trattava di un ennesimo piano di ristrutturazione: su salari e stipendi doveva essere realizzato un risparmio di 7 Miliardi annui.

In buona sostanza:

- niente aumenti salariali
- niente tredicesima
- ogni anno 48 ore di lavoro gratuite!

Il risultato delle trattative è stato sottoposto all'assemblea dei lavoratori. Nota bene: in Germania in questi casi votano solo gli iscritti al sindacato. Ebbene le richieste della direzione sono state bocciate dal 55%. A quel punto AM ha abbandonato il tavolo delle trattative.

Un'ultima breve nota su un tema che ci sta a cuore: lavoro precario e riforma della legge corrispondente entrata in vigore il 1° aprile di quest'anno. Il nostro sindacato è riuscito ad imporre nel settore metallurgico ed elettromeccanico condizioni di miglior favore rispetto alla legge appena approvata e ciò significa: più soldi per i lavoratori interinali!

Dal 1° settembre 2018 i lavoratori interinali occupati per più di 18 mesi devono essere assorbiti a tempo indeterminato dall'azienda per cui hanno lavorato!

Nel nostro stabilimento ciò ha significato che nello scorso gennaio 74 lavoratori precari sono ora da noi in pianta stabile. Altri seguiranno.



Umstrukturierung in Duisburg

WOLFGANG KLEBER, PER IL CONSIGLIO DI FABBRICA DI ARCELORMITTAL, DUISBURG

ArcelorMittal ist in Deutschland durch über 30 Standorte vertreten, wo 9092 Beschäftigte tätig sind. Zwischen 2010 und 2016 hat 832 Mio€ investiert und 5,6 Mrd€ Umsatz erreicht,

Die Zentrale sitzt in Luxemburg und sie allein trifft die wichtigen Entscheidungen -nicht örtliche Führungskräfte. Das bedeutet unter anderem, dass Entscheidungen über Investitionen am Standort von dem Betriebsrat und den Gewerkschaften kaum zu beeinflussen sind.

Ein Prozess, der anscheinend nicht endet, weil der Konzern ein hohes Interesse daran hat, dass Führungskräfte mehr an den Konzern denkt als an den lokalen Standort. Und sie eine Bindung gar nicht erst entstehen lassen wollen.

In 2017 hat Der Arbeitgeber und unsere IG Metall Verhandlungen aufgenommen: es ging um einen vom Unternehmen vorgeschlagenen Sanierungs- bzw Sparplan. An Löhnen und Gehältern sollten Jährlich 7 Millionen € gespart werden.

Kurz und Bündig: AM forderte

- keine Tariferhöhungen
- kein Weihnachtsgeld
- jährlich 48 Stunden ohne Bezahlung

Am Ende der Verhandlungen wurde über das Ergebnis abgestimmt. Wohl gemerkt: bei uns, in Deutschland dürfen in solchen Fällen nur die Mitglieder der Gewerkschaft den Zettel abgeben, welche eben die Verhandlungen seitens der Beschäftigten geführt hatte. In unserem Fall gut 83,5% ist in der IG Metall.

55% hat dagegen abgestimmt, die Forderungen abgelehnt!

Ein letztes Thema, das ich hier nur kurz andeuten möchte: Leiharbeit und die Novellierung des entsprechenden Gesetzes. Sie ist am Ersten April in Kraft getreten.

Dazu hat Die IG Metall neue Tarifverträge zur Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt. Sie sichern den Leiharbeitern mehr Geld als das neue Gesetz zur Leiharbeit .

Ab 1/9/2018 müssen Leiharbeiter, wenn sie mehr als 18 Monate auf einem Arbeitsplatz beschäftigt waren, unbefristet übernommen werden!

Das hat in unserem Betrieb bewirkt, dass im Januar 2018 74 ehemalige Leiharbeiter unbefristet uebernommen worden. Andere werden folgen.

Restructuration à Duisburg

WOLFGANG KLEBER, FÜR DEN BETRIEBSRAT VON ARCELORMITTAL, DUISBURG

ArcelorMittal compte en Allemagne 9020 employés, répartis dans une trentaine d'établissements.

Entre 2010 et 2016, il a investi 832 milliards, et atteint un chiffre d'affaires de 5,6 milliards.

Le siège social est à Luxembourg, seuls responsables des décisions importantes, qui ne sont pas déléguées aux responsables locaux. Cela implique, entre autres, que les décisions concernant les investissements sur place ne sont guère influencées par les représentants respectifs du Conseil d'Usine et des syndicats sur le territoire. Un processus de centralisation qui semble ne jamais prendre fin, car l'intérêt de la multinationale est fort que ses dirigeants soient plus liés au Groupe qu'à ses différents établissements, auxquels un partenariat préférentiel n'est pas bien vu.

En 2017, l'entreprise et notre IG Metall ont entamé une négociation: c'était encore un autre plan de restructuration sur l'épargne et les salaires : une économie de 7 milliards par an devait être réalisée. En substance:

- aucune augmentation de salaire

- pas de treizième
- chaque année 48 heures de travail - gratuit!

Le résultat des négociations a été soumis à l'assemblée des travailleurs Note: en Allemagne dans ces cas, seuls les membres du syndicat votent. Eh bien les demandes de la direction ont été rejetées de 55%. À ce moment-là, AM a quitté la table de négociation.

Une dernière note sur un sujet qui nous tient à cœur: le travail précaire et la réforme de la loi correspondante est entrée en vigueur le 1er avril de cette année. Notre syndicat a réussi à imposer de meilleures conditions dans le secteur métallurgique et électromécanique par rapport à la loi nouvellement approuvée, ce qui signifie: plus d'argent pour les travailleurs temporaires!

Dès le 1er septembre 2018, les intérimaires employés depuis plus de 18 mois doivent être absorbés indéfiniment par l'entreprise pour laquelle ils ont travaillé!

Dans notre usine, cela signifie qu'en janvier 2012, 74 travailleurs précaires sont maintenant en permanence. D'autres suivront.

Ripartiamo dai Consigli di Fabbrica

ALAIN AUDIER, PER IL CONSIGLIO DI FABBRICA DI ARCELORMITTAL, FOS SUR MER

Cari compagni,

Innanzitutto, vorrei ringraziare la FIOM-CGIL per l'accoglienza e questa iniziativa che è il terzo incontro nel quadro del Coordinamento dei Consigli di Fabbrica ...

Ovunque in Europa, i dirigenti padronali, con il sostegno dei governi di ogni paese, stanno attaccando i diritti sociali di tutti i lavoratori con il pretesto della riforma, che sarebbe essenziale per accompagnare il progresso!

Ma di quale progresso stiamo parlando? Non è questo il dividendo per gli azionisti?

In Francia gli attacchi del Medef (Confindustria) e del governo si stanno moltiplicando contro lavoratori, pensionati, disoccupati e giovani: piani di licenziamento, rottura del codice del lavoro, accordi collettivi, smantellamento dei servizi pubblici e sicurezza sociale, disimpegno dello Stato e privatizzazione accelerata dei grandi poli produttivi...

Parallelamente, le società francesi quotate al CAC 40 registrano utili record: 44 miliardi di euro di dividendi pagati agli azionisti nel 2017. Le società francesi sono i campioni europei nella distribuzione dei dividendi. D'altra parte, si classificano al quattordicesimo in Europa per il livello delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

I più ricchi sono sempre più ricchi e beneficiano degli sgravi fiscali e dell'abolizione della "tassa sulla fortuna" (ISF) ...

La ricchezza creata dai lavoratori è confiscata dai grandi azionisti!!!

Di fronte a questi attacchi, la mobilitazione è organizzata e cresce in Francia in diversi settori: SNCF (ferrovie), grande distribuzione, servizio pubblico, energia, trasporto aereo Questa giornata del 14 aprile 2018 è una grande giornata di sciopero e manifestazione a Marsiglia.

Il 19 aprile 2018 sarà ancora una grande giornata di azione e una manifestazione interprofessionale in tutto il paese. I compagni della FIOM-CGIL sono invitati a partecipare a questo evento a Marsiglia ...

Nell'industria siderurgica, dopo gli effetti della crisi del 2008 che i lavoratori hanno pagato a caro prezzo, è tempo di grandi manovre come ristrutturazioni, fusioni, acquisizioni e persino possibili delocalizzazioni.

La famiglia Mittal, alla ricerca della massima redditività, e che non è mai riuscita ad entrare nei mercati cinese e indiano, vuole costituire una joint venture con Nippon Steel e Sumitomo Metal per

l'acquisizione del principale gruppo siderurgico indiano ESSAR Steel. Questo non prefigura future delocalizzazioni?

A livello europeo la fusione tra ThyssenKrupp e Tata Steel e l'acquisizione di Ilva da parte di ArcelorMittal ha già portato all'annuncio di una massiccia riduzione dei posti di lavoro accompagnata da una perdita dello status sociale ...

Questi due consorzi rappresentano quasi l'84% della produzione europea di acciaio.

La posta in gioco è importante per il futuro dei siti e dei lavoratori di ArcelorMittal e di quelli dell'ILVA.

Sotto la pressione della decisione della Commissione Europea, Mittal è pronta a vendere diversi siti del gruppo tra cui Liège in Belgio, Ostrava nella Repubblica Ceca, Galati in Romania, Piombino in Italia, Dudelange in Lussemburgo ...

Riguardo agli effetti ambientali e alle quote di CO₂, Mittal sta agitando il ricatto per fare pressione sui vari governi e agire sulla Commissione europea. Si spinge così lontano da dire che se non riceve abbastanza indennità gratuite, Mittal minaccia di trasferire posti di lavoro fuori dall'Europa!

Di fronte a queste strategie distruttive di posti di lavoro e diritti sociali, i lavoratori devono organizzarsi e unirsi per costruire solehi rivendicativi e dare anche prospettive su progetti industriali alternativi che soddisfino i loro bisogni e le esigenze delle popolazioni.

I sindacati che li rappresentano devono scambiarsi, redigere queste richieste, renderle note e condividerle con le popolazioni. I sindacati, che condividono lo stesso obiettivo, dovrebbero interpellare il mondo politico da questa piattaforma comune ...

Come dichiarato dalla Federazione europea e da quella internazionale dei metalmeccanici nella loro dichiarazione congiunta dell'ottobre 2010: "Anticipare il cambiamento per una siderurgia mondiale e europea sostenibile!".

Ma 8 anni dopo, non è successo niente! Nemmeno dal punto di vista sindacale! D'altra parte, di che cambiamento si tratta?

Noi, i lavoratori, siamo ancora sotto la pressione dal capitale. Questo è senza dubbio dovuto alla nostra mancanza di coesione sindacale. Per la CGT ArcelorMittal-Fos questa iniziativa per raccogliere i Consigli di Fabbrica, iniziativa basata sull'esperienza dei lavoratori di ogni fabbrica, è molto importante per noi e soprattutto per tutti i produttori di acciaio!

Per il sindacato CGT ArcelorMittal-Fos, costruire una piattaforma

comune di richieste a livello europeo è indispensabile e inevitabile.

In precedenza, la CGT reclamava la riappropriazione da parte dei lavoratori degli strumenti di produzione strategici come siderurgia, energia, chimica e petrolchimica, costruzione navale e trasporto ferroviario Riteniamo che i cittadini debbano essere in grado di intervenire su questi settori strategici in ogni paese e che questa richiesta potrebbe comportare:

- una richiesta di rinazionalizzazione parziale o totale delle nostre fabbriche e mezzi di lavoro,

- l'ottenimento di una voce preponderante in all'interno dei consigli di amministrazione,

- ottenere diritto di blocco o di veto nei comitati aziendali, in particolare sulle strategie industriali, gli investimenti, la ricerca e lo sviluppo ...

Sul sito di Fos, come in molti siti del gruppo, noi soffriamo il deficit

di investimenti (materiali e sociali) e la strategia di riduzione dei costi senza limiti che ha come conseguenze:

- Degrado dei mezzi di produzione
- Deterioramento delle condizioni di lavoro con la messa in pericolo della vita dei lavoratori e subappaltatori di ArcelorMittal, ma anche degli abitanti di Fos (aumento di inquinanti in acqua e aria)

- Una sottoccupazione strutturale e perdita di capacità con

pensionamenti e molte dimissioni di dipendenti demotivati

- Problemi di affidabilità, qualità e livello di produzione
- Difficoltà a rifornire clienti e mercato

La bozza di rivendicazione comune dovrebbe quindi anche affermare:

- Un massiccio aumento dei salari e un reale riconoscimento delle qualifiche

- Una significativa riduzione dell'orario di lavoro (su tutta la siderurgia, la CGT ha costruito un ciclo di lavoro a cicli continui di 6 turni per 28 ore di media settimanale)

- Garanzie sociali di alto livello e mezzi di difesa rinforzati dei lavoratori (in Francia le leggi Macron distruggono la rappresentanza del personale e dei sindacati)

- Investimenti industriali e massiccia ricerca e sviluppo

Ma il primo problema di questi scambi tra organizzazioni sindacali e

Consigli di Fabbrica della siderurgia è mettere assieme, riunire i lavoratori, sviluppare la solidarietà tra tutti i produttori di acciaio.

Cari compagni, a nome del sindacato CGT di Fos siamo lieti di partecipare a questo incontro e vi ringrazio per la vostra attenzione e il vostro benvenuto.

Viva la siderurgia e viva i siderurgici uniti!

Ovunque in Europa,
i dirigenti padronali,
con il sostegno dei governi
di ogni paese, stanno attaccando
i diritti sociali di tutti i lavoratori
con il pretesto della riforma,
che sarebbe essenziale
per accompagnare il progresso!
Ma di quale progresso stiamo parlando?

Beginnen wieder bei den Betriebsräten

ALAIN AUDIER, FÜR DEN BETRIEBSRAT VON ARCELORMITTAL, FOS SUR MER

Liebe Kameraden,

Zunächst möchte ich FIOM-CGIL für die Begrüßung und diese Initiative danken, die das dritte Treffen im Rahmen der Koordinierung der Betriebsräte ist ...

Überall in Europa greifen die Bosse mit Unterstützung der Regierungen der einzelnen Länder die sozialen Rechte aller Arbeiter an, unter dem Vorwand der Reform, die für den Fortschritt unerlässlich ist!

Aber über welchen Fortschritt reden wir? Ist das nicht die Dividende für die Aktionäre?

In Frankreich sind die Angriffe des MEDEF (bundesverband der industrie) und der Regierung mehr denn je gegen die Arbeiter, Rentner, Arbeitslose und Jugendliche: Entlassungspläne, Versagen

des Arbeitsgesetzes, Tarifverträge, Abbau der öffentlichen und sozialen Sicherheitsdienste, Rückzug des Staates und Privatisierung beschleunigt durch die großen Produktionspole...

Gleichzeitig verzeichnen französische Unternehmen, die an der CAC 40 notiert sind, Gewinne: 44 Milliarden Euro Dividendenzahlungen an die Aktionäre im Jahr 2017. Die französischen Unternehmen sind europäische Champions bei der Ausschüttung von Dividenden. Auf der anderen Seite rangieren sie auf dem vierzehnten Platz in Europa für die Gehälter der Arbeiter.

Die Reichsten werden reicher und profitieren von Steuererleichterungen und der Abschaffung der „Steuer auf Vermögen“, (ISF) ...

Der von den Arbeitern geschaffene Reichtum wird von den

Großaktionären beschlagnahmt!!!

Angesichts dieser Angriffe ist die Mobilisierung organisiert und wächst in Frankreich in mehreren Bereichen: SNCF (Eisenbahn), Einzelhandel, öffentliche Dienstleistungen, Energie, Luftverkehr An diesem Tag des 14. April 2018 ist ein großer Tag des Streiks Demonstration in Marseille.

Der 19. April 2018 wird immer noch ein großartiger Aktionstag und eine interprofessionelle Demonstration im ganzen Land sein. Die Genossen von FIOM-CGIL sind eingeladen, an dieser Veranstaltung in Marseille teilzunehmen ...

In der Stahlindustrie, nach den Auswirkungen der Krise von 2008, die die Arbeiter teuer bezahlt haben, ist es Zeit für große Manöver wie Umstrukturierungen, Fusionen, Übernahmen und sogar mögliche Umzüge.

Die Mittal-Familie hat nie die chinesischen und indischen Märkte erschließen verwaltet, und ist auf der Suche nach maximaler Rentabilität. Sie würde ein Joint Venture mit Nippon Steel und Sumitomo Metal gründen um führenden indischen Stahlkonzern Essar Steel zu erwerben. Dies deutet nicht auf zukünftige Umzüge hin?

Auf europäischer Ebene haben der Zusammenschluss von Thyssen Krupp und Tata Steel und die Übernahme von Ilva durch ArcelorMittal bereits, zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen bei gleichzeitigem Verlust des sozialen Status geführt ...

Diese beiden Konsortien repräsentieren fast 84% der europäischen Stahlproduktion.

Die Einsätze sind wichtig für die Zukunft von ArcelorMittals und ILVAs Standorten und Arbeitern.

Unter dem Druck der Entscheidung der Europäischen Kommission ist Mittal bereit, mehrere Standorte in der Gruppe zu verkaufen, darunter Lüttich in Belgien, Ostrava in der Tschechischen Republik, Galati in Rumänien, Piombino in Italien, Dudelange in Luxemburg ...

Im Hinblick auf Umweltauswirkungen und CO₂-Quoten regt Mittal eine Erpressung an, um Druck auf verschiedene Regierungen auszuüben und gegen die Europäische Kommission zu handeln. Es geht sogar so weit zu sagen, dass Mittal, wenn es nicht genug kostenlose Zertifikate erhält, Arbeitsplätze aus Europa verlagert!

Angesichts dieser destruktiven Strategien von Arbeitsplätzen und sozialen Rechten müssen sich die Arbeiter organisieren und vereinigen, um Claim Lines aufzubauen und auch Perspektiven für alternative Industrieprojekte zu eröffnen, die ihren Bedürfnissen und Bedürfnissen der Bevölkerung entsprechen.

Die Gewerkschaften, die sie vertreten, müssen sich austauschen, diese Anfragen formulieren, bekannt machen und sie mit der Bevölkerung teilen. Die Gewerkschaften, die das gleiche Ziel verfolgen, sollten die politische Welt von dieser gemeinsamen Plattform herausfordern ...

Wie der Europäische Verband und der Internationale Metallgewerkschaftsbund in ihrer gemeinsamen Erklärung vom Oktober 2010 sagten: „Erwarte die Veränderung für eine nachhaltige globale und europäische Stahlindustrie!“

Aber 8 Jahre später ist nichts wirklich fortgeschritten! Auch für die Gewerkschaften! Auf der anderen Seite, welche Veränderung ist es?

Wir, die Arbeiter, stehen immer noch unter dem Druck des Kapitals.

Dies ist zweifellos auf unseren mangelnden Zusammenhalt in der Union zurückzuführen. Für die CGT ArcelorMittal-Fos ist diese Initiative, die Betriebsräte zu sammeln, eine Initiative, die auf der Erfahrung der Arbeiter jeder Fabrik basiert ist, und ist wichtig für uns und besonders für alle Stahlproduzenten!

Für die Gewerkschaft CGT ArcelorMittal-Fos ist der Aufbau einer gemeinsamen Plattform für Anfragen auf europäischer Ebene unerlässlich und unumgänglich.

Zuvor forderte die CGT die Wiederaneignung strategischer Produktionsmittel wie Stahl, Energie, Chemie und Petrochemie, Schiffbau und Schienenverkehr durch die Arbeitnehmer Wir glauben, dass die Bürger in jedes Land, in diesen strategischen Sektoren in der Lage einzugreifen sein sollten. Diese Anfrage könnte beinhalten:

- ein Antrag auf teilweise oder vollständige Renationalisierung unserer Fabriken und Arbeitsmittel,
- Erlangung einer vorherrschenden Stimme im Verwaltungsrat,
- Sperr- oder Vetorechte für Verwaltungsrat erhalten, insbesondere für Industriestrategien, Investitionen, Forschung und Entwicklung ...

Auf die Anlage Fos leiden wir, wie an vielen Standorten der Gruppe, unter dem Investitionsdefizit (materiell und sozial) und der Kostensenkungsstrategie ohne Beschränkungen. Die Konsequenzen sind:

- Abbau der Produktionsmittel,
- Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit der Gefährdung des Lebens der Arbeiter und Subunternehmer von ArcelorMittal, aber auch der Einwohner von Fos (Zunahme von Schadstoffen im Wasser und Luft)

• Strukturelle Unterbeschäftigung und Kapazitätsverlust durch Renteneintritt und viele Entlassungen von demotivierten Arbeitnehmern

- Probleme bei Zuverlässigkeit, Qualität und Produktion
- Schwierigkeiten bei der Versorgung der Kunden und des Marktes

Der Entwurf des gemeinsamen Antrags sollte daher auch Folgendes enthalten:

- Ein massiver Anstieg der Löhne und eine echte Anerkennung von Qualifikationen
- Deutliche Verkürzung der Arbeitszeit (in der gesamten

Stahlindustrie hat die CGT im Wochendurchschnitt einen kontinuierlichen Zyklus von 6 Schichten für 28 Stunden aufgebaut)

- soziale Garantien auf hoher Ebene und verstärkte Mittel zur Verteidigung der Arbeitnehmer (in Frankreich zerstören die Macron-Gesetze die Vertretung von Personal und Gewerkschaften)
- Industrielle Investitionen und massive Forschung und Entwicklung

Aber das erste Problem dieses Austauschs zwischen Gewerkschaften und Stahlbetriebsräte ist es zusammenzukommen, Arbeiter zusammenzubringen und Solidarität unter allen Stahlproduzenten zu entwickeln.

Liebe Genossen, im Namen der Gewerkschaft CGT von Fos freuen wir uns, an diesem Treffen teilzunehmen und danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und Ihren Empfang.

Lang lebe die Stahlindustrie und lebe vereinigte Stahlmacher!

Überall in Europa greifen die Bosse mit Unterstützung der Regierungen der einzelnen Länder die sozialen Rechte aller Arbeiter an, unter dem Vorwand der Reform, die für den Fortschritt unerlässlich ist! Aber über welchen Fortschritt reden wir?

Repartons des Conseils d'entreprise

ALAIN AUDIER, POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE D'ARCELORMITTAL, FOS SUR MER

Chers camarades,

Je souhaite tout d'abord remercier la FIOM-CGIL pour son accueil et cette initiative qui est la 3ème rencontre dans le cadre de la coordination des conseils d'usine...

Partout en Europe les dirigeants patronaux avec l'appui des gouvernements de chaque pays s'attaquent aux droits sociaux de tous les travailleurs sous prétexte de réformes soi disant indispensables pour accompagner le progrès ! Mais de quel progrès parle-t-on? si ce n'est celui des dividendes pour les actionnaires !

En France les attaques du Medef et du gouvernement se multiplient contre les travailleurs, les retraités, les privés d'emploi et les jeunes: plans de licenciements, casse du code du travail, des conventions collectives, démantèlement des services publics et de la sécurité sociale, désengagement de l'état et privatisations accélérées des grands pôles d'activités...

En parallèle les entreprises françaises cotées au CAC 40 enregistrent des bénéfices records: 44 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires en 2017. Les entreprises françaises sont les championnes d'Europe en distribution des dividendes. Par contre elles sont au 14ème rang européen pour le niveau des salaires payés aux travailleurs.

Les plus riches sont de plus en plus riches et bénéficient de cadeaux fiscaux et de la suppression de l'Impôt Sur la Fortune (ISF)...

Les richesses créées par les travailleurs sont confisquées par les gros actionnaires!!!

Face à ces attaques la mobilisation s'organise et grandit en France dans plusieurs secteurs: SNCF, Grande Distribution, la fonction publique, l'Energie, le transport aérien.... Cette journée du 14 avril 2018 est une grande journée de grève et de manifestation à Marseille.

Le 19 avril 2018 sera aussi une très grande journée d'action et de manifestation interprofessionnelle dans tout le pays. Des camarades de la FIOM-CGIL sont invités à participer à cette manifestation sur Marseille...

Sur le secteur de la sidérurgie, après les effets de la crise de 2008 que les travailleurs ont payé très chers, c'est l'heure des grandes manœuvres comme des restructurations, des fusions, des

acquisitions, et même des délocalisations possibles.

La famille Mittal à la recherche de la profitabilité la plus élevée et qui a toujours échoué à entrer sur les marchés chinois et indiens, veut constituer un Joint Venture avec Nippon Steel et Sumitomo Metal pour le rachat de ESSAR Steel grand groupe sidérurgiste Indien. Cela ne préfigure-t-il pas de futures délocalisations?

Au niveau Européen la fusion Thyssen Krupp + Tata Steel et l'acquisition d'Ilva par Arcelormittal a déjà pour conséquences l'annonce de suppressions massives d'emplois accompagnées de perte de statuts sociaux...

Ces 2 consortiums représentent près de 84 % de la production d'acier européenne.

Les enjeux sont importants pour l'avenir des sites et les travailleurs d'Arcelormittal et ceux d'ILVA. Sous pression de la décision de la Commission Européenne, Mittal est prêt à céder plusieurs sites du groupe dont Liège en Belgique, Ostrava en République Tchèque, Galati en Roumanie, Piombino en Italie, Dudelange au Luxembourg...

Concernant les effets environnementaux et les quotas de CO2, Mittal agite le chantage à l'emploi pour faire pression sur les divers gouvernements et agir ainsi sur la commission européenne. Il va même jusqu'à déclarer que s'il n'obtient pas suffisamment de quotas gratuits, Mittal menace de délocaliser des emplois hors d'Europe!

Face à ces stratégies destructrices d'emplois et de

droits sociaux, les travailleurs doivent s'organiser et s'unir pour construire des socles revendicatifs et donner ainsi des perspectives sur des projets industriels alternatifs qui répondent à leurs besoins et aux besoins des populations.

Les organisations syndicales qui les représentent doivent échanger, rédiger ces revendications, les faire connaître et les faire partager aux populations. Les organisations syndicales, qui partagent le même objectif, devraient interpeller le monde politique à partir de cette plateforme commune ...

Comme le proclamait la FEM et FIOM (Fédération Européenne et Internationale de la Métallurgie) sur la sidérurgie dans leur Déclaration commune d'octobre 2010 : «Anticiper le changement

Partout en Europe les dirigeants
patronaux avec l'appui
des gouvernements de chaque pays
s'attaquent aux droits sociaux
de tous les travailleurs sous
prétexte de réforme
soi disant indispensables
pour accompagner le progrès !
Mais de quel progrès parle-t-on ?

pour une sidérurgie mondiale et européenne durable!».

Mais 8 ans après, rien n'a vraiment avancé! Et y compris syndicalement ! D'autre part de quel changement s'agit-il?

Nous, les travailleurs, subissons toujours la pression du capital. Cela est sans doute dû à notre manque de cohésion syndicale. Pour la CGT d'ArcelorMittal-Fos cette initiative de rassembler les conseils d'usine, initiative qui s'appuie sur le vécu des travailleurs de chaque usine, est très importante pour nous et surtout pour tous les sidérurgistes!

Pour le syndicat CGT d'ArcelorMittal-Fos, construire une plateforme revendicative commune au niveau européen est indispensable et incontournable.

Préalablement, La CGT porte la revendication d'une réappropriation par les travailleurs des outils de productions stratégiques comme la sidérurgie, l'énergie, la chimie et pétrochimie, la construction navale et le transport ferroviaire ... Nous considérons que les citoyens doivent pouvoir intervenir sur ces industries stratégiques dans chaque pays.

Cette revendication pourrait se traduire :

- par une demande de re-nationalisation partielle ou totale de nos usines et de nos outils,
- par l'obtention de voies prépondérantes au sein des conseils d'administration,
- par l'obtention des droits de blocage ou de veto dans les comités d'entreprise en particulier sur les stratégies industrielles, d'investissements et de recherche et développement...

Sur le site de Fos, comme dans de nombreux sites du groupe, nous subissons les déficits d'investissements (matériels et sociaux) et la stratégie de réduction des coûts sans limite ce qui a pour conséquences”:

- Dégradation des outils de production
 - Dégradation des conditions de travail avec la mise en danger de la vie des travailleurs d'ArcelorMittal et des entreprises sous traitantes mais aussi des habitants sur le secteur de Fos (hausse de la pollution des eaux et de l'air)
 - Un sous effectifs structurel et des pertes de compétences avec des départs à la retraite et de nombreuses démissions de salariés démotivés.
 - Des problèmes de fiabilité, de qualité et de niveau de production
 - D'où des difficultés pour alimenter les clients et le marché
- Le projet de revendication commun doit donc aussi affirmer :
- Une hausse massive des salaires et une véritable reconnaissance des qualifications
 - Une réduction importante du temps de travail (sur toute la sidérurgie la CGT a construit un cycle de travail en feux continu de 6 équipes en 28h de moyenne hebdomadaire)
 - Des garanties sociales de hauts niveaux et des moyens de défense des travailleurs renforcés (en France les lois Macron détruisent la représentation du personnel et des syndicats).
 - Des investissements industriels et de recherche-développement massifs.
- Mais le premier enjeu de ces échanges entre organisations syndicales et des conseils d'usines de la sidérurgie. C'est de partager, fédérer pour rassembler les travailleurs, développer les solidarités entre tous les sidérurgistes.
- Chers camarades, au nom du syndicat CGT de Fos nous sommes heureux de participer à cette rencontre et je vous remercie pour votre attention et votre accueil.

Vive la sidérurgie et vive les sidérurgistes rassemblés !

Un piano di lavoro per il nostro Coordinamento

STEFANO MESSERE, PER IL CONSIGLIO DI FABBRICA DELL'ILVA DI GENOVA

Parlo per il Consiglio di Fabbrica dell'ILVA di Genova.

Oggi stiamo facendo solo un passo, ma importante, con il consolidamento del Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia, assieme ai CdF eletti dai lavoratori di Amburgo, Brema, Duisburg, Eisenhüttenstadt, Dunkerque, Liegi, Piombino, Sestri Levante e gli amici di Fos sur Mer.

Importante perché oggi Genova è inserita a tutti gli effetti nella ristrutturazione europea.

1. Da sempre, il movimento operaio genovese si sviluppa nel quadro dello sviluppo capitalistico europeo, sin dai primi passi della rivoluzione industriale che generalizza in Europa e in America, e oggi in tutto il mondo, la formazione della classe operaia. Genova è citata nel primo volume del Capitale di K Marx.

2. Negli anni Cinquanta, quando lo stabilimento dell'ILVA viene costruito, il movimento operaio genovese si inserisce nel mercato europeo. La siderurgia si sviluppa nel quadro della CECA, la Comunità europea del carbone e dell'acciaio, con Francia e Germania. La cantieristica subisce i primi contraccolpi del MEC, il mercato comune europeo, arrivando alla formazione di Fincantieri. Sul Bollettino del nostro Coordinamento, recentemente abbiamo confrontato la storia del proletariato industriale di Genova e Brema: le somiglianze prevalgono sulle differenze. Ma non c'era ancora un movimento sindacale comune: quindi si potrebbe che siamo in ritardo di 60 anni

3. Più chiaramente il ritardo emerge negli anni Settanta, quando la crisi della siderurgia investe i lavoratori in tutta Europa, attraverso il Piano Davignon, il cartello di crisi europeo, che prende le mosse dalla ristrutturazione dell'acciaio tedesca e poi francese, e arriva in Italia negli anni Ottanta. Allora qui in Liguria, nella Lorena francese, nella Ruhr tedesca, era evidente la necessità di una difesa di classe su scala europea perché il padronato agiva con una agenda EUROPEA, mentre il movimento operaio agiva in ordine sparso. Quindi potremmo dire che, anche in questo caso, siamo in ritardo di almeno 30 anni

4. Quello che si può dire con maggiore sicurezza è che senz'altro negli ultimi 20 anni, con la formazione del mercato unico e la moneta unica, il sindacato ha accumulato un forte ritardo.

Ma oggi questo è evidente e sotto gli occhi di tutti qui a Genova, perché di nuovo investita dalla ristrutturazione europea: all'ILVA, FINCANTIERI, PORTO, LEONARDO, le grandi FABBRICHE, FERROVIE ecc. l'Europa è arrivata a Genova.

All'ILVA, l'Europa arriva attraverso l'acquisizione da parte del primo gruppo europeo e mondiale, ArcelorMittal, e si presenta con un piano di circa 5.600 esuberanti in Italia e 600 a Genova. Ma non solo. Oggi il perimetro della nostra battaglia si allarga. Le prospettive dei lavoratori dello stabilimento di Genova si legano a quelle di lavoratori di altri stabilimenti in Europa. L'acquisizione ha già riflessi per i compagni di Liegi, in Belgio, ha riflessi per i 7.200 lavoratori di Ostrava in Repubblica Ceca, ha riflessi per i 6-7.000 lavoratori di Galati in Romania. E domani i principali avvenimenti nella siderurgia europea avranno riflessi su di noi.

o Per questo, la battaglia dell'ILVA DI GENOVA è diventata europea.

Noi pensiamo che le energie di classe per condurre una battaglia comune ci siano, e nelle diverse lotte locali si sono viste, ma vanno organizzate al massimo. Genova, città operaia che guarda al mondo, c'è per dare il suo contributo.

Il Consiglio di Fabbrica dell'ILVA ha contribuito a fondare questo nostro Coordinamento europeo, proprio per iniziare ad affrontare una battaglia comune insieme agli altri Consigli di Fabbrica di alcuni dei più grandi stabilimenti siderurgici d'Europa, nei paesi più importanti.

Non solo all'interno del gruppo ArcelorMittal, ma cercando di entrare in rapporto con i Consigli di Fabbrica degli altri grandi gruppi europei, a partire dai compagni della ThyssenKrupp di Duisburg, co-fondatori del Coordinamento.

La strada è lunga. Serve un piano di lavoro per radicare tra i lavoratori questo Coordinamento. Un piano di lavoro che prevede

1. Il consolidamento del Coordinamento come organo strutturato e permanente.

2. Cominciare da un quadro concreto delle lotte dei principali Consigli di Fabbrica: la fusione tra ThyssenKrupp in Germania e Tata Steel in Inghilterra vede in queste settimane una forte reazione dei lavoratori tedeschi. Ma cosa succede a Port Talbot, in Inghilterra? Cosa succede a Ostrava, in Repubblica Ceca? Cosa succede a Galati, in Romania? E quali sono i riflessi pratici della ristrutturazione europea a Brema, Eisenhüttenstadt e a Fos? Definiamo bene il panorama, se no come facciamo a lottare insieme?!

3. Comparare le condizioni contrattuali, di salario, ferie, orari di lavoro, turni, premi, straordinari, norme sulla sicurezza, mensa, trattamenti per malattia e infortuni, contributi previdenziali, eccetera tra i Consigli di Fabbrica. Esiste in tutta Europa una comparazione del diritto, del fisco, della concorrenza eccetera con tanto di corsi di laurea e organismi preposti, ma non esiste un quadro ugualmente chiaro per il lavoro, in una piattaforma contrattuale europea. Insomma, non esiste una contrattazione sindacale europea. Occorre ripartire dai problemi pratici dei lavoratori. Definiamo bene il panorama, se no come facciamo a lottare insieme?!

In conclusione, compagni, noi pensiamo che le energie di classe per condurre una battaglia comune ci siano, e nelle diverse lotte locali si sono viste, ma vanno organizzate al massimo.

Genova, città operaia che guarda al mondo, c'è per dare il suo contributo.

- Con i suoi operai e impiegati uniti nella lotta
- Con le lotte della FIOM per l'unità con i lavoratori immigrati
- Con le battaglie di difesa nelle grandi fabbriche

Ein Arbeitsplan für unsere Koordination

STEFANO MESSERE, FÜR DEN BETRIEBSRAT VON ILVA VON GENUA

Ich vertrete hier den Betriebsrat Ilvas in Genua.

Heute machen wir nur einen Schritt, wohl einen wichtigen, zur Festigung der europäischen Koordinierung der Betriebsräte in der Stahlindustrie. Wohnen bei die in Hamburg, Bremen, Duisburg, Eisenhüttenstadt, Dunkerque, Liège, Piombino und Sestri Levante gewählten Vertreter in den jeweiligen Betriebsräten.

Und die Freunde von Fos sur Mer - ça va sans dire.

Es ist ein wichtiger Schritt, weil Genua in jeder Hinsicht Teil der europäischen Umstrukturierung ist

1. Seit eh und je wächst die Arbeiterbewegung in Genua im europäischen Rahmen; seit den ersten Schritten der Industriellen Revolution, die zuerst in Europa, dann in Nordamerika und heute auf dem ganzen Planet das Emporwachsen der Arbeiterklasse begleitet. Genua ist erwähnt im ersten Band des Kapitals von Marx.

2. In der Fünfziger als Ilva gebaut wurde kommt die genesische Arbeiterbewegung in die Strömung der europäischen Markt. Die Stahlindustrie hebt in der Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl EGKS ab. Die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft bewirkt eine erste Konsolidierung im Schiffsbau unter der Federführung von Fincantieri. Auf unserem Stahlbulletin haben wir neuerdings die Entwicklung des Industrieproletariats in Bremen und Genua verglichen: die Ähnlichkeiten überwiegen die Unterschiede. Es gab aber keine gemeinsame gewerkschaftliche Bewegung. Man könnte sagen: Wir hecheln der Entwicklung 60 Jahre hinterher.

3. Deutlicher macht sich die Verspätung bemerkbar, als die Krise der Branche die Arbeiter aller europäischen Länder mit einbezieht. Es ist der Davignon-Plan, die europäische Agenda,

welche in der Stahlkrise zuerst in Deutschland und dann in Frankreich geboren wird und deren Nachwirkungen erst mal während der Achtzigerjahre in Italien eintreten. Hier zu Lande, an der Mosel und der Ruhr wurde deutlich: gemeinsamer Abwehrkampf tat Not. Indes nur die Unternehmer handelten nach gemeinsamer Tagesordnung, während Arbeiter und Gewerkschaften jeder für sich kämpften. Diesbezüglich war die Verspätung dreißigjährig.

4. Was mit mehr Gewissheit fest zu legen sei: durch Binnenmarkt und Euro der letzten zwanzig Jahre hat die Gewerkschaft eine beträchtliche Verspätung aufgehäuft. Im Fall Genuas liegt das auf der flachen Hand. ILVA, FINCANTIERI, HAFEN, LEONARDO, DIE GROSSFABRIKEN, EISENBAHN etc: Europa ist in Genua eingetroffen.

Europas Ankunft bei Ilva heißt der Aufkauf seitens des ersten

Stahlunternehmens europä- und weltweit -ArcelorMittals. Die Botschaft lautet: 5600 überflüssigen Beschäftigten (auf Deutsch: Entlassungen) in Italien und darunter 600 in unserer Stadt.

Außerdem: der Geltungsbereich unseres Kampfs erweitert sich, unsere Lage hängt von der anderer Arbeiter in den verschiedenen Standorten Europas. Nachwirkungen des Aufkaufs lassen sich schon verspüren bei unseren Genossen in Luettich, bei den 7.200 In der Tschechische

Republik, bei den 6/7000 von Galati in Rumänien. Und zum guten Letzt: All diese europäische Ereignisse werden endlich auf uns zurückwirken.

DESWEGEN IST IN GENUA DER KAMPF UM ILVA EUROPÄISCHER KAMPF.

Wir denken, Genossen, dass genug Kraft unserer Klasse vorhanden ist, um einen gemeinsamen Kampf zu führen. Wir haben sie bei den verschiedenen, örtlichen Kämpfen gesehen. Sie muss bestens organisiert werden. Genua, Arbeiterstadt auf die Welt hin schauend, ist da und wird seinen Beitrag leisten

Der Betriebsrat Ilvas hat diese unsere europäische Koordinierung mit begründet, um einen gemeinsamen Kampf mit den Betriebsräten größter Stahlunternehmen der europäischen Länder zu unternehmen. Nicht nur in der Konstellation AM, sondern auch unter den Genossen von ThyssenKrupp in Duisburg: Sie auch waren Mitbegründer der Koordinierung!

Der Weg ist noch lang. Wir brauchen einen Arbeitsplan, um die Koordinierung unter den Beschäftigten zu verankern. Er soll folgende Stichpunkte enthalten:

1. Befestigung der Koordinierung als strukturierten und permanenten Organen

2. Von den Betriebsräten und deren laufenden Kämpfen aus anfangen: Die Fusionierung ThyssenKrupp in Deutschland und Tata Steel in England hat einen starken Abwehrkampf unter den Deutschen Beschäftigten ausgelöst. Was passiert aber in Port Talbot?, in Ostrava in der Tschechische Republik?, in Galati in Rumänien? Welche konkrete Auswirkungen hat die europäische Umstrukturierung auf Bremen, Eisehuettenstadt und auf Fos? Grenzen wir gut unser Umfeld ein, sonst wie können wir zusammen kämpfen?

3. Vertragsbedingungen sorgfältig vergleichen: Lohn, Arbeit- und Urlaubszeiten, Schichten, Überstunden,

Sicherheitsnormen, Sicherung bei Krankheit und Unfällen, Sozialversicherungsbeiträge etc. Im ganzen Europa gibt es Recht-, Steuerrechtliche- Wettbewerbsvergleich. Diesbezüglich haben wir Studiengänge, Fachbereiche, zuständige Lehranstalten; bezüglich aber des europäischen Vertragsrechts ist der Rahmen unscharf. Auf gut Deutsch: Tarif- und/oder Kollektivverhandlungen im europäischen Rahmen gibt es nicht. Wir müssen von den praktischen Angelegenheiten der Arbeiter erneut ausgehen. Stecken wir das Umfeld gut ab, sonst wie können wir zusammen Kämpfen?

Abschließend: wir denken, Genossen, dass genug Kraft unserer Klasse vorhanden ist, um einen gemeinsamen Kampf zu führen. Wir haben sie bei den verschiedenen, örtlichen Kämpfen gesehen. Sie muss bestens organisiert werden.

Genua, Arbeiterstadt auf die Welt hin schauend, ist da und wird seinen Beitrag leisten:

- mit seinen im Kampf vereinigten Arbeiter und Angestellten
- mit den von FIOM geführten Kämpfen gegen jegliche Diskriminierung der Gastarbeiter
- mit den Abwehrkämpfen in den Großbetrieben.

Un plan de travail pour notre Coordination

STEFANO MESSERE, POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE DE ILVA DE GÈNES

Je parle pour le Conseil d'Usine, ILVA de Gênes.

Aujourd'hui, nous faisons une seule étape, mais une étape importante, avec la consolidation de la Coordination européenne des Conseils d'Usine d'acier, avec les Conseils élus par les ouvriers de Hambourg, Brême, Duisburg, Eisenhüttenstadt, Dunkerque, Liège, Piombino, Sestri Levante et les amis Fos sur Mer.

Important parce qu'aujourd'hui, Gênes est incluse à tout égard dans la restructuration européenne.

Le mouvement ouvrier génois s'est toujours développé dans le cadre du développement capitaliste européen, à partir des premiers pas de la révolution industrielle qui engendre la formation de la classe ouvrière en Europe et en Amérique, et aujourd'hui dans le monde entier. Gênes, en fait, est mentionné dans le premier volume du Capital de Karl Marx.

Dans les années 1950, lors de la construction de l'usine ILVA, le mouvement des travailleurs génois est une partie du marché européen. L'industrie sidérurgique se développe dans le cadre de la CECA, la Communauté européenne du charbon et de l'acier, avec la France et l'Allemagne. L'industrie de la construction navale subit les premières répercussions de la MEC, le marché européen

commun, à venir à la formation de Fincantieri. Sur le Bulletin de notre Coordination, nous avons récemment comparé l'histoire du prolétariat industriel de Gênes et de Brême: les similitudes prévalent sur les différences. Mais il n'y avait pas encore de mouvement syndical commun: nous pourrions avoir 60 ans de retard.

Plus clairement, le retard est apparu dans les années 1970, lorsque la crise de l'acier investit les travailleurs à travers l'Europe, avec le Plan Davignon, le cartel de crise européen qui débute par la restructuration de l'acier allemand et puis français. En Italie, dans les années quatre-vingt.

Donc, ici en Ligurie, en Lorraine, dans la Ruhr allemande, la nécessité d'une défense de classe européenne était évidente parce que l'employeur agissait avec un agenda EUROPÉEN, alors que le mouvement ouvrier il n'a pas agi de manière coordonnée. Nous pouvons donc dire que même dans ce cas, nous avons au moins 30 ans de retard..

Mais, ce qui peut être dit avec plus de certitude, c'est que sans aucun doute au cours des 20 dernières années, avec la formation du marché unique et de la monnaie unique, le syndicat européen a accumulé un retard important. Mais cela, aujourd'hui, est évident

et visible pour tout le monde ici à Gênes, parce qu'encore une fois investi par la restructuration européenne: avec Ilva, Fincantieri, le port, Leonardo, les grandes usines, les chemins de fer, etc. L'Europe est arrivée à Gênes.

Chez ILVA, l'Europe passe par l'acquisition par le premier groupe européen et mondial, ArcelorMittal, qui présente un plan d'environ 5 600 licenciements en Italie et 600 à Gênes. Mais pas seulement. Aujourd'hui, le périmètre de notre bataille s'élargit. Les perspectives des travailleurs de l'usine de Gênes sont liées à celles des travailleurs d'autres usines en Europe. L'acquisition a déjà implications pour les camarades de Liège, en Belgique, pour les 7.200 travailleurs d'Ostrava en République tchèque, pour les 6-7.000 travailleurs de Galati en Roumanie. Et demain les principaux événements de la sidérurgie européenne auront des répercussions sur nous.

Pour cette raison, la bataille d'ILVA de Gênes est devenue européenne.

Le Conseil d'Usine d'ILVA a aidé à fonder notre Coordination européenne, juste pour commencer à affronter une bataille commune avec les autres Conseils de certaines des plus grandes aciéries d'Europe, dans les pays les plus importants.

Non seulement au sein du groupe ArcelorMittal, mais elle tente d'entrer en contact avec les Conseils des autres grands groupes européens, des camarades de ThyssenKrupp à Duisburg, cofondateurs de la Coordination.

La route est longue. Nous avons besoin d'un plan de travail pour établir cette Coordination entre les travailleurs. Un plan de travail qui fournit:

1. Consolidation de la Coordination en tant qu'organe structuré et permanent.

2. À partir d'une image concrète des luttes des principaux Conseils d'Usine: la fusion entre ThyssenKrupp en Allemagne et Tata Steel en Angleterre voit une forte réaction des travailleurs allemands ces dernières semaines. Mais que se passe-t-il à Port Talbot, en Angleterre? Que se passe-t-il à Ostrava, en République tchèque? Que se passe-t-il à Galati, en Roumanie? Et quels sont les réflexes

pratiques de la restructuration européenne à Brême, Eisenhüttenstadt et Fos? Nous définissons bien le panorama, sinon comment nous luttons ensemble?

3. Comparez les conditions contractuelles, les salaires, les congés, les heures de travail, les quarts, les primes, les heures supplémentaires, les règlements de sécurité, la cantine, les traitements de maladie et d'accident, les cotisations de sécurité sociale, etc. entre les Conseils d'Usine. Il existe une comparaison de la législation,

de la fiscalité, de la concurrence, etc., avec des programmes d'études universitaires et des organismes en place dans toute l'Europe, mais il n'existe pas de cadre aussi clair pour le travail sur une plateforme contractuelle européenne. Bref, il n'y a pas de négociation syndicale européenne. Il est nécessaire de partir des problèmes pratiques du travail. Nous définissons bien le panorama, sinon comment nous luttons ensemble?

En conclusion, camarades, nous pensons que les énergies de classe pour mener une bataille commune sont là, et dans les différentes luttes locales elles ont été vues, mais elles doivent être organisées au maximum. Gênes, une ville ouvrière qui regarde le monde, est là pour apporter sa contribution. Avec ses ouvriers et ses employés unis dans la lutte. Avec les luttes pour l'unité avec les travailleurs immigrés. Avec des batailles de défense dans les grandes usines.

Nous pensons que les énergies de classe pour mener une bataille commune sont là, et dans les différentes luttes locales elles ont été vues, mais elles doivent être organisées au maximum. Gênes, une ville ouvrière qui regarde le monde, est là pour apporter sa contribution.

Le lotte di Liegi nella ristrutturazione europea

JEAN-LUC LALLEMAND, PER IL CONSIGLIO DI FABBRICA DI ARCELORMITTAL, LIEGI

Buongiorno a tutti,

Mi spiace non poter essere presente a questa conferenza, ma la situazione attuale del gruppo ArcelorMittal mi obbliga a recarmi a un Consiglio di Fabbrica ristretto in Lussemburgo. Ringrazio Jean-Luc Ruffin per essere il mio portavoce.

Innanzitutto, vorrei ringraziare Fiom-Cgil, IG Metall e FTM-CGT per l'invito a partecipare a questo gruppo sul Coordinamento dei Consigli di Fabbrica della siderurgia. Speriamo che domani altri sindacati si uniscano a noi.

Ci sembra importante e urgente riunire tutte le forze sindacali europee per combattere insieme per la sopravvivenza dell'industria siderurgica, che è preda delle multinazionali "finanziarie" anziché industriali.

Vi racconterò in poche parole la storia dell'industria siderurgica di Liegi, che è un esempio di questa globalizzazione capitalistica.

Fino a poco tempo fa, nel 2013, la siderurgia di Liegi era un sito integrato in grado di produrre 3,6 milioni di tonnellate di acciaio interamente consumato dalle linee a freddo di Liegi.

Il sito si componeva della fase liquida con 2 altiforni, un'acciaieria, 2 colate continue, un treno a banda larga (laminatoio a caldo), una cokeria e un'agglomerazione. E per alimentarlo, una centrale elettrica e un'unità di produzione di vapore.

Le linee a freddo erano composte da 2 laminatoi, una linea di packaging (banda stagnata), una ricottura continua, un temper, 3 linee di elettrozincatura, 2 linee di verniciatura, 5 linee galvanizzazione e 7 linee di finitura. Il sito di Liegi rappresentava la più grande concentrazione di macchinari in Europa.

Nel 2003, abbiamo subito il primo annuncio di chiusura della fase liquida, con ARCELOR come proprietario. La lotta per la sopravvivenza è iniziata ...

Dopo una moltitudine di manifestazioni, incontri con politici, scontri "muscolari" con la polizia in Lussemburgo, a Namur (capitale della Vallonia), mantenendo e migliorando i livelli di produzione, la fase liquida ha potuto continuare a produrre fino al 2006.

Nel 2006, è il momento in cui il gruppo Mittal Steel ha lanciato la sua offerta pubblica di acquisto per ARCELOR. Il gruppo è ora

ARCELORMITTAL. Per Liegi, in quel momento, era una buona notizia, perché il gruppo ARCELOR pensava alla chiusura.

Alla fine del 2006, durante una visita di Lakshmi Mittal a Liegi, siamo stati in grado di mostrargli il nostro sito. Era estremamente sorpreso dalle buone condizioni delle nostre strutture. Successivamente, decise di non chiudere e rilanciare il nostro secondo altoforno che Arcelor aveva spento.

Ma tra la fine del 2007 e l'inizio del 2008, la crisi è arrivata. Nuovamente Liegi è stata una delle prime vittime del declino dell'attività. Arresto di un altoforno e riduzione dell'attività nelle linee a freddo, con diverse linee poste in chiusura.

Grazie al sistema di "disoccupazione economica" non abbiamo subito licenziamenti.

Padre Mittal quindi nominò suo figlio Aditya come capo delle fabbriche europee. Questo è stato un grande cambiamento nel gruppo perché egli è un capitalista finanziario puro e non, come suo padre, un industriale che voleva produrre per guadagnare denaro.

Ciò ha comportato un drastico calo della produzione europea con la chiusura di diverse fasi a caldo in Europa.

Ancora una volta, Liegi era investita da questa decisione. Nell'ottobre 2011, si annuncia la chiusura completa della fase liquida di Liegi. La perdita di posti di lavoro era di 2700 persone.

La procedura "Renault" è stata lanciata. In Belgio, questa procedura riguarda licenziamenti

di oltre il 10% del personale, con obblighi di informazione / consultazione e proposte di alternative.

Allo stesso tempo, ancora una volta, molte manifestazioni, tra cui una a Liegi che raccoglierà più di 50.000 persone nella "piccola" Liegi.

C'è stato anche un tentativo politico, con altri siti interessati dalla chiusura, come Florange (Francia) e Lussemburgo: la nazionalizzazione dei siti interessati. Ma per mancanza di coraggio politico, a causa della divergenza di volontà, ma soprattutto perché l'Europa lo impedisce, questa proposta è stata abbandonata.

Noi abbiamo fatto una dimostrazione della redditività del nostro sito integrato, con il supporto della nostra federazione sindacale ed esperti. Ma la direzione ha rifiutato questa controproposta in

L'impossibilità di solidarietà tra i siti è dovuta principalmente alla concorrenza tra i lavoratori della stessa azienda, organizzata dalla direzione. È sicuramente una delle più grandi vittorie dei datori di lavoro ed è per questo che la strada indicata dal Coordinamento dei Consigli di Fabbrica è molto importante.

meno di mezz'ora di cosiddetta riflessione. Un lavoro di diversi mesi gettato nella spazzatura.

Il negoziato di questa chiusura non era ancora completato, che all'inizio del 2012, un nuovo annuncio ha colpito il nostro sito di Liegi: la chiusura di una parte di linee a freddo. Mazzata.. ma noi abbiamo continuato a lottare comunque, è nelle nostre vene, o come diciamo noi, è il DNA della FGTB.

Oggi, dopo un combattimento di quasi 10 anni dal 2003 al 2013, a Liegi rimane un laminatoio a freddo, una linea di packaging, una ricottura continua, una linea di galvanizzazione sul laminato a caldo, una linea di verniciatura, una linea accoppiata zincato / preverniciato, una linea di galvanizzazione per auto, e una di elettrozincatura ancora in funzione.

Abbiamo il sospetto che a seguito dell'acquisizione di Ilva, Liegi, in tutto o in parte, sarà ceduta alla concorrenza. Non possiamo ancora misurare l'impatto di questa decisione, perché non conosciamo ancora il trasferimento che ArcelorMittal ha proposto alla Commissione europea. Ma ciò che è sicuro è che non saremo i soli.

Ecco brevemente la storia del sito Liegi che è passato da 4500 a 1400 posti di lavoro diretti oggi. L'attualità dimostra che la nostra lotta era giusta, perché, anche con il riavvio di tutte le fasi liquide chiuse in Europa, sarebbe impossibile soddisfare la domanda di acciaio europea. Purtroppo la nostra storia non è unica.

L'impossibilità di solidarietà tra i siti è dovuta principalmente alla

concorrenza tra i lavoratori della stessa azienda, organizzata dalla direzione. È sicuramente una delle più grandi vittorie dei datori di lavoro ed è per questo che la strada indicata dal Coordinamento dei Consigli di Fabbrica è molto importante.

Dobbiamo parlare tra noi in tutta Europa. Conoscere e interessarci dei problemi di altri, che sono prima di tutto colleghi di lavoro: tutti siderurgici.

Infine, questo Coordinamento deve essere la risposta europea del mondo dei siderurgici, per contrastare tutte le decisioni che vanno contro gli interessi dei lavoratori. Grazie a questo riavvicinamento, saremo in grado di influenzare la Commissione europea e le organizzazioni sindacali europee.

Possiamo farci sentire, con rivendicazioni comuni di tutta la siderurgia europea, che rappresenta centinaia di migliaia di lavoratori diretti e milioni di indiretti.

In conclusione, l'Europa non può diventare completamente dipendente da altri continenti per quanto riguarda la produzione di acciaio. Ecco perché dobbiamo lottare insieme per andare avanti, per vedere la crescita dell'industria siderurgica europea.

Deve diventare di nuovo strutturale e strutturante in Europa. Dobbiamo e possiamo essere autosufficienti nella produzione di acciaio rispetto alle previsioni della domanda europea.

A nome del FGTB / MWB, vi ringrazio per avermi ascoltato.

Lüttich kämpft mit europäischen Umstrukturierungen

JEAN-LUC LALLEMAND, FÜR DEN BETRIEBSRAT VON ARCELORMITTAL, LIEGE

Guten Tag,

Ich bedaure, auf dieser Konferenz nicht anwesend sein zu können, aber die Aktualität der ArcelorMittal-Gruppe verpflichtet mich, zu einem beschränkten Betriebsrat in Luxemburg zu gehen. Ich danke Jean-Luc Ruffin dafür, dass er mein Sprecher ist.

Zunächst möchte ich Fiom-Cgil, IG Metal und FTM-CGT für die Einladung zur Teilnahme an dieser Gruppe für die Koordination von Stahlbetriebsräte danken. Wir hoffen, dass uns morgen andere Gewerkschaften beitreten werden.

Es erscheint wichtig und dringend, alle europäischen Gewerkschaftskräfte zusammenzubringen, um gemeinsam für das Überleben der Stahlindustrie zu kämpfen, die eher finanziellen als industriellen multinationalen Unternehmen zum Opfer fällt.

Ich werde Ihnen in ein paar Worten die Geschichte der Stahlindustrie von Lüttich erzählen, die ein Beispiel für diese kapitalistische Globalisierung ist.

Bis 2013 war die Stahlindustrie in Lüttich ein integrierter Standort, der in der Lage war, 3,6 Millionen Tonnen Stahl zu produzieren, die vollständig von den Lütticher Kaltwalzwerken verbraucht wurden.

Der Standort wird von der flüssigen Phase zusammengesetzt, mit zwei Hochöfen, ein Stahlwerk, zwei Stranggießanlagen, ein Breitband-Zug (Warmwalzwerk), eine Kokerei und Agglomeration. Und um es zu betreiben, ein Kraftwerk und eine Dampfproduktionseinheit.

Die kalten Linien wurden von 2 Walzwerke zusammengesetzt, eine packaging Linie (Weißblech), ein Haubengießanlage, ein Tandem, 3 von elektro Verzinkungsanlagen, 2 Kunststoffbeschichtungsanlagen und 5 Verzinkungsanlage. Der Standort Liege war die größte Konzentration von Maschinen in Europa.

Im Jahr 2003 haben wir die erste Ankündigung zur Schließung der Flüssigphase mit ARCELOR als Eigentümer erlitten. Der Kampf

ums Überleben hat begonnen

Nach einer Vielzahl von Veranstaltungen, Treffen mit Politikern, Auseinandersetzungen „Muskel“ mit der Polizei in Luxemburg, Namur (Hauptstadt der Wallonie), die Aufrechterhaltung und die Höhe der Produktion zu verbessern, die flüssige Phase konnte in der Lage bis zum Jahr 2006 fortzufahren.

Im Jahr 2006 startete die Mittal Steel Gruppe ihr Übernahmeangebot für ARCELOR. Die Gruppe ist jetzt ARCELORMITTAL. Für Lüttich war es in diesem Moment eine gute Nachricht, denn die ARCELOR-Gruppe dachte daran, zu schließen.

Bei einem Besuch von Lakshmi Mittal in Lüttich Ende 2006 konnten wir ihm unsere Standort zeigen. Er war sehr überrascht von dem guten Zustand unserer Anlagen. Später beschloss er, unseren zweiten Hochofen, den Arcelor abgeschaltet hatte, nicht zu schließen und neu zu starten.

Aber zwischen Ende 2007 und Anfang 2008 ist die Krise angekommen. Wiederum war Lüttich eines der ersten Opfer des Niedergangs der Aktivität. Stoppen eines Hochofens und Verringerung der Aktivität in kalten Linien, mit verschiedenen Linien in Schließung.

Dank des Systems der "wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit" haben wir keine Entlassungen erlitten.

Vater Mittal ernannte daraufhin seinen Sohn Aditya zum Leiter der europäischen Fabriken. Das war eine große Veränderung in der Gruppe, denn er ist ein reiner Finanzkapitalist und nicht wie sein Vater, ein Industrieller, der produzieren wollte, um Geld zu verdienen.

Dies hat zu einem drastischen Rückgang der europäischen Produktion mit der Schließung mehrerer heißer Phasen in Europa geführt.

Wieder wurde Lüttich mit dieser Entscheidung investiert. Im Oktober 2011 wurde die vollständige Schließung der Flüssigphase in Liège bekannt gegeben. Der Verlust von Arbeitsplätzen betrug 2700 Menschen.

Das "Renault" -Verfahren wurde eingeführt. In Belgien sieht dieses Verfahren Entlassungen von mehr als 10% des Personals vor, mit Informations- und Konsultationspflichten und Vorschlägen für Alternativen.

Zur gleichen Zeit, noch einmal, viele Veranstaltungen, darunter eine in Lüttich, die mehr als 50.000 Menschen in der "kleinen" Lüttich sammeln wird.

Es gab auch einen politischen Versuch mit anderen von der Schließung betroffenen Standorten wie Florange (Frankreich) und Luxemburg: die Verstaatlichung der betroffenen Standorte. Aber aus Mangel an politischem Mut, wegen der Divergenz des Willens, aber vor allem weil Europa es verhindert, wurde dieser Vorschlag aufgegeben.

Wir haben die Rentabilität unserer integrierten Standort mit Unterstützung unseres Gewerkschaftsverbandes und von Experten nachgewiesen. Aber das Management hat diesen Gegenvorschlag in weniger als einer halben Stunde der sogenannten Reflexion abgelehnt. Ein Job von mehreren Monaten in den Müll geworfen.

Die Verhandlungen über diese Schließung waren noch nicht abgeschlossen, was Anfang 2012 eine neue Ankündigung auf

unseren Standort in Lüttich brachte: die Schließung eines Teils der kalten Linien. Schlag! aber wir haben trotzdem weiter gekämpft, es liegt in unseren Adern, oder wie wir sagen, ist die DNA der FGTB.

Heute, nach einem Kampf von fast 10 Jahren von 2003 bis 2013, gibt es in Lüttich ein Kaltwalzwerk, eine packaging Linie, eine Haubenglühanlage, eine warmgewalzte Galvanisierungslinie, eine Kunststoffbeschichtungsanlagen, eine galvanisierte gekoppelte Linie, eine Verzinkungslinie für Autos, und eine der Elektrogalvanisierung noch in Betrieb.

Wir vermuten, dass Lüttich nach dem Erwerb von Ilva ganz oder teilweise an den Wettbewerb verkauft wird. Wir können die Auswirkungen dieser Entscheidung noch nicht messen, da wir die Übertragung, die Arcelormittal der Europäischen Kommission vorgeschlagen hat, noch nicht kennen. Aber sicher ist, dass wir nicht alleine sein werden.

Hier ist eine kurze Geschichte des Standorts Lüttich, der heute von 4500 auf 1400 Arbeitsplätze angewachsen ist. Die Aktualität zeigt, dass unser Kampf richtig war, denn selbst mit dem Neustart aller in Europa geschlossenen flüssigen Phasen wäre es unmöglich, die Nachfrage nach europäischem Stahl zu decken. Leider ist unsere Geschichte nicht einzigartig.

Die Unmöglichkeit der Solidarität zwischen den Standorten ist hauptsächlich auf den Wettbewerb zwischen den Arbeitern desselben Unternehmens zurückzuführen, der vom Management organisiert wird. Es ist sicherlich einer der größten Siege der Arbeitgeber und deshalb ist der von der Koordination der Betriebsräte angegebene Weg sehr wichtig.

Wir müssen europaweit miteinander reden. kennen und interessieren sich für die Probleme anderer, die vor allem Arbeitskollegen sind: alle Stahlarbeiter.

Schließlich muss diese Koordinierung die europäische Antwort Stahlindustrie Arbeiter sein, um allen Entscheidungen entgegenzutreten, die gegen die Interessen der Arbeiter gerichtet sind. Dank dieser Annäherung werden wir die Europäische Kommission und die europäischen Gewerkschaften beeinflussen können.

Wir können uns Gehör verschaffen mit gemeinsamen Forderungen der gesamten europäischen Stahlindustrie, die Hunderttausende von direkten Arbeitern und Millionen von indirekten Arbeitnehmern vertritt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Europa in Bezug auf die Stahlproduktion nicht vollständig von anderen Kontinenten abhängig sein kann. Deshalb müssen wir gemeinsam kämpfen, um voranzukommen und das Wachstum der europäischen Stahlindustrie zu sehen. Es muss wieder strukturell und strukturierend in Europa werden.

Wir müssen und können im Vergleich zu europäischen Nachfrageprognosen in der Stahlproduktion autark sein.

Im Namen der FGTB / MWB danke ich Ihnen, dass Sie mir zugehört haben.

**Die Unmöglichkeit der Solidarität
zwischen den Standorten
ist hauptsächlich auf den Wettbewerb
zwischen den Arbeitern desselben
Unternehmens zurückzuführen,
der vom Management organisiert wird.
Es ist sicherlich einer der
größten Siege der Arbeitgeber
und deshalb ist der von der Koordination
der Betriebsräte angegebene Weg sehr wichtig.**

Les luttes de Liège dans la restructuration européenne

JEAN-LUC LALLEMAND, POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE D'ARCELORMITTAL, LIÈGE

Bonjour à tous,

Je suis désolé de ne pas être présent à cette conférence, mais l'actualité du groupe Arcelormittal m'oblige à me rendre à un Conseil d'Entreprise restreint à Luxembourg.

Je remercie Jean-Luc Ruffin d'être mon porte parole.

D'abord, je voudrais remercier la Fiom-Cgil, l'IG Metal et la FTM-CGT pour l'invitation à participer à ce groupe sur la coordination des conseils d'entreprise de la sidérurgie. Nous espérons que demain d'autres syndicats nous rejoindront.

Il nous semble important et urgent de réunir toutes les forces syndicales Européennes pour lutter ensemble pour la survie de la sidérurgie, qui est la proie des multinationales «financières» et non plus industrielles.

Je vais vous retracer en quelques mots l'histoire de la sidérurgie Liégeoise, qui est un exemple de cette mondialisation capitaliste.

Jusqu'il y a peu, en 2013, la sidérurgie Liégeoise était un site intégré capable de produire 3,6 millions de tonnes d'acier entièrement consommés par les lignes à froid de Liège.

Le site était composé pour sa phase liquide de 2 hauts-fourneaux, d'une aciérie, de 2 coulées continues, d'un train à large bande (laminoir à chaud), d'une cokerie et d'une agglomération. Et pour alimenter celle-ci, d'une centrale électrique, et d'une unité de production de vapeur.

Les lignes à froid étaient composées de 2 laminoirs à froid, d'une ligne de packaging (fer blanc), d'un recuit continu, d'un recuit base, de 3 lignes d'électrozinguages, de 2 lignes peintures, de 5 lignes de galvanisation, et de 7 lignes de parachèvement. Le site de Liège représentait la plus grande concentration d'outils en Europe.

En 2003, nous avons subi la première annonce de fermeture de la phase liquide, avec comme propriétaire, la société ARCELOR. Le combat pour la survie commençait...

Après une multitude de manifestations, de rencontre avec les politiques, de confrontations «musclées» avec les forces de l'ordre à Luxembourg, à Namur (capitale de la Wallonie), tout en maintenant et en améliorant les niveaux de production, la phase liquide a pu continuer à produire

jusqu'en 2006.

En 2006, c'est le moment où le groupe Mittal Steel a lancé son OPA sur ARCELOR.

Le groupe s'appelle désormais ARCELORMITTAL. Pour Liège, à ce moment là, c'est une bonne nouvelle, car nous étions dans le groupe ARCELOR voué à la fermeture.

Fin 2006, lors d'une visite de Lakshmi MITTAL à Liège, nous avons pu lui faire visiter notre site. Il fut énormément surpris du bon état de nos installations. Dans la suite, il décida de ne plus fermer, et de relancer notre 2ème Haut-fourneau qu'Arcelor avait mis à l'arrêt.

Mais, fin 2007 début 2008, la crise est arrivée. De nouveau Liège a été une des premières victimes de la diminution d'activité. Remise à l'arrêt d'un haut-fourneau et diminution de l'activité dans les lignes à froid, avec mise à l'arrêt de plusieurs lignes.

Grâce au système de chômage économique, nous n'avons pas subi de licenciement.

Ensuite, le père Mittal a nommé son fils Aditya à la tête des usines européennes. Ce fut un grand changement dans le groupe, car c'est un pur financier capitaliste et non pas comme son père un industriel qui voulait produire pour gagner de l'argent.

Ce qui a eu pour conséquence, une diminution drastique de la production européenne avec la fermeture de plusieurs phases à chaud en Europe.

L'impossibilité de solidarité entre site est surtout due à la mise en concurrence entre travailleurs de la même entreprise organisée par la direction. C'est sûrement une des plus grandes victoires du patronat. C'est pourquoi, la démarche de coordination de conseils d'entreprise est très importante.

Une fois de plus, Liège fut concerné par cette décision. En Octobre 2011, annonce de la fermeture complète de la phase liquide de Liège. La perte d'emplois était de 2700 personnes.

La procédure « Renault » fut lancée. En Belgique, cette procédure concerne les licenciements de plus de 10% du personnel, avec des obligations s d'informations/consultations et propositions d'alternatives. Dans le même temps, de nouveau, de nombreuses manifestations, dont une à Liège

qui réunira plus de 50.000 personnes dans le «petit» Liège.

Il y a eu une tentative politique, avec d'autres sites concernés par la fermeture, comme Florange (France) et le Luxembourg. La nationalisation des sites concernés par la fermeture. Mais,

par manque de courage politique, par la divergence de volonté, mais surtout parce que l'Europe l'empêche, cette proposition fut abandonnée.

Nous avons fait une démonstration de la rentabilité de notre site intégré, avec l'appui de notre fédération syndicale et d'experts. Mais la direction refusa cette contre-proposition en moins d'une demi-heure de soi-disant réflexion. Un travail de plusieurs mois mis à la poubelle.

La négociation de cette fermeture pas encore terminée, que début 2012, une nouvelle annonce toucha de plein fouet notre site Liégeois : fermeture d'une partie de lignes à froid.

Le coup de massue..... mais nous avons continué le combat malgré tout, c'est dans nos veines, comme on dit chez nous, c'est l'ADN de la FGTB.

Aujourd'hui, après un combat de près de 10 ans de 2003 à 2013, il ne reste à Liège qu'un laminoir à froid, une ligne de packaging, un recuit continu, une ligne galva sur laminé à chaud, une ligne peinture, une ligne couplée galva/prépeint, une galva automobile, une ligne d'électrozinguage encore en activité.

Et maintenant, nous suspectons que suite au rachat d'Ilva, Liège, tout ou en partie sera cédée à la concurrence. Nous ne pouvons pas encore mesurer l'impact de cette décision, car nous ne connaissons pas encore le projet de cession qu'Arcelormittal a proposé à la Commission Européenne. Mais, ce qui est sur, c'est que nous ne serons pas les seuls.

Voici en quelques mots l'histoire du site de Liège qui est passé de 4500 emplois directs à 1400 à ce jour.

L'actualité démontre que notre combat était juste, car même avec le redémarrage de toutes les phases liquides mises à l'arrêt en Europe, il serait impossible de répondre à la demande d'acier en Europe.

Notre histoire n'est malheureusement pas unique. L'impossibilité de solidarité entre site est surtout due à la mise en concurrence entre travailleurs de la même entreprise organisée par la direction. C'est sûrement une des plus grandes victoires du patronat.

C'est pourquoi, la démarche de coordination de conseils d'entreprise est très importante. Nous devons nous parler à travers l'Europe. La connaissance et l'intérêt que nous porterons aux problèmes des autres qui sont avant tout collègues dans un même métier : tous sidérurgistes.

Cette coordination doit être la réponse Européenne du monde des travailleurs sidérurgistes pour contrer enfin toutes les décisions qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs européens de l'acier.

Grâce à ce rapprochement, nous pourrions peser sur la Commission Européenne et sur les organisations syndicales Européennes. Nous pourrions nous faire entendre avec des revendications communes de toute la sidérurgie européenne qui représente des centaines de milliers de travailleurs directs et des millions d'indirects.

En conclusion, l'Europe ne peut pas devenir complètement dépendante des autres continents en ce qui concerne la production d'acier. C'est pourquoi nous devons nous battre ensemble pour le maintenir, voir la croissance de la sidérurgie européenne. Elle doit redevenir structurelle et structurante en Europe. Nous devons et pouvons être autosuffisant dans la production d'acier par rapport à la prévision de la demande Européenne.

Au nom de la FGTB/MWB je vous remercie de m'avoir écouté
Jean-Luc LALLEMAND pour la FGTB/MWB LIEGE

La voce dei grandi Consigli di Fabbrica d'Europa

ARMANDO PALOMBO, COORDINATORE RSU, ILVA DI GENOVA

Genova è inserita in una dinamica europea, come si può evincere dagli interventi precedenti e dalle discussioni con i compagni dei Consigli di Fabbrica di Francia, Germania, Italia e Belgio.

Al di là delle particolarità locali, prevalgono i caratteri omogenei tra i Consigli di Fabbrica: lo dimostrano le lotte di Genova confrontate con le lotte di Liegi o Brema

Se non si porta avanti una difesa, pagano sempre gli stessi: i lavoratori.

Pagano le riforme europee dell'agenda Hartz, il Jobs Act di Renzi, i programmi di Macron.

Hanno pagato la crisi. La crisi ha portato un'ondata di processi di ristrutturazione in Europa, processi di concentrazione, formazione di giganti economici europei. Si sono verificate le più grandi fusioni da un decennio a questa parte, con conseguenti espulsioni di forza lavoro previste. Dall'ILVA alla Tata.

E quindi noi qui oggi ci sentiamo di dire: viva le lotte di Liegi! Stanno facendo come noi. E inoltre va detto che non è solo un problema dei licenziamenti diretti. Ma anche, nei comparti più forti come la Germania, si sta generando incertezza. Se ArcelorMittal compra Ilva, quali sono i riflessi in Germania, in Francia, in Est Europa?

Stiamo già assistendo alle cessioni in Belgio e in Est Europa. Sono 10 anni che si procede così.

Perché affrontare queste battaglie sindacali in modo isolato? uno alla volta? senza coordinarsi? in ordine sparso? I lavoratori, se non si organizzano a livello europeo, pagheranno anche la ripresa.

Tra i vantaggi c'è che entriamo in un gruppo che sta confrontando salari e produttività a livello europeo, ma per abbassarli. Il sindacato in Inghilterra, in Francia, in Germania, in Italia nasce per impedire la concorrenza al ribasso tra i lavoratori. È la storia della coalizione tra i lavoratori. I lavoratori vendono una merce, la forza-lavoro. Si coalizzano per contrattarne il prezzo. È l'ABC. Ma oggi il prezzo viene definito sul mercato unico della forza lavoro europeo. E ArcelorMittal ci sta mostrando le tabelle del Belgio!

L'ABC sarebbe una contrattazione europea. La storia è già stata tracciata dai sindacati nazionali nella loro nascita e sviluppo. Occorre ripartire dall'ABC: salario e posto di lavoro. Solo questo può unire tutti i Consigli di Fabbrica d'Europa in un forte coordinamento al di là delle tradizioni, storie e caratteri nazionali dei nostri sindacati.

Noi pensiamo che il protezionismo difenda i profitti e non i salari. Genova non lo accetterà mai e adesso dirò perché. Facciamo un esempio: se l'America mette i dazi sull'acciaio, la Cina metterà i

dazi sull'agricoltura americana. E se l'America risponde con altri dazi per esempio sulla tecnologia, la Cina risponderà sugli aerei della Boeing o sulle auto. E se vanno avanti così, senza trovare un accordo, dove possono arrivare? La storia purtroppo ci insegna che devono arrivare alla guerra. E perché mai il sindacato dovrebbe appoggiare una guerra che contrappone sui fronti i lavoratori? Vedete, per noi il protezionismo è una questione di principio, e non lo accetteremo mai. Ma non c'è solo questo. Recentemente il sindacato metallurgico americano ha appoggiato i dazi di Trump sull'acciaio. Noi pensiamo sia un errore politico. Perché? Perché quei dazi non sono solo di Trump, ma sono appoggiati dai grandi produttori americani, anche se alcuni importatori sono contrari. E se il sindacato si schiera con i grandi padroni, noi siamo finiti. Lo stesso vale in Europa: i dazi europei sull'acciaio cinese non sono stati

**Occorre ripartire dall'ABC:
salario e posto di lavoro.
Solo questo può unire tutti
i Consigli di Fabbrica d'Europa
in un forte coordinamento
al di là delle tradizioni, storie
e caratteri nazionali
dei nostri sindacati.**

chiesti dalla Commissione europea, ma da Mittal e altri. E perché mai noi dovremmo appoggiare Mittal nella concorrenza mondiale? Se noi ci schieriamo con il padronato, siamo finiti, andiamo dietro a Mittal su una battaglia che non è la nostra. Sì, perché noi non siamo in concorrenza con la Cina, ma siamo in concorrenza con Mittal. I capitalisti cinesi sono un problema suo, non nostro. Naturalmente i capitalisti cinesi sono anche un problema dei lavoratori cinesi, così come i capitalisti europei sono il nostro problema. Vedete, a noi conviene il liberoscambio, perché accentua le contraddizioni tra i capitalisti. A questo punto, infatti, una alternativa ci viene subdolamente proposta: il commercio "fair", leale o ragionevole, ma anche questo è un inganno. Finché ci sarà lo sfruttamento del capitale sul lavoro non ci sarà mai, mai commercio giusto. È una falsa bandiera per il sindacato anche questa. Il sindacato non è il

WTO, non si deve occupare di lenire la concorrenza tra le grandi potenze, non è il suo mestiere, quello è il mestiere dei padroni. Il sindacato deve difendere il lavoro e contrattarne il prezzo. E quindi deve dire la parola d'ordine più semplice, che al contempo è la parola più dirompente: più salario. Non è un caso che i Mittal, i Trump, e tutti quanti facciano di tutto per distogliereci da questa semplice parola: salario.

Più salario, e vedrete che il commercio sarà più "fair", ma per noi! Più salario e vedrete che il capitalista sarà costretto all'investimento produttivo. Più salario e anche gli investimenti ambientali arriveranno. Più salario e ci saranno meno soldi per gli azionisti, i rentier, i parassiti e gli speculatori.

La fusione del capitale industriale col capitale bancario in Europa è vecchia di oltre un secolo. Gli azionisti hanno sempre succhiato i profitti agli industriali, gli industriali ai banchieri, i banchieri ai commercianti e i commercianti ai proprietari. Ma tutti insieme succhiano i soldi ai lavoratori: più salario, compagni, non può essere sempre la classe operaia a pagare per tutti.

Più salario e ci potrà anche essere una riduzione dell'orario di lavoro, come dimostrano i compagni tedeschi. E se proprio vogliamo aggiungere qualcosa sul dumping, noi diciamo più salario ai lavoratori cinesi.

Più salario: su questo possiamo essere tutti d'accordo. E quando il salario è a rischio, occorre una lotta dura contro tutti gli esuberanti: anche su questo possiamo essere tutti d'accordo. Lavoro e salario. Salario e lavoro. Ricominciamo dall'ABC del sindacato europeo.

Dagli interventi è emerso un fatto: la combinazione delle lotte.

Il ciclo delle lotte sindacali in Europa è sempre una combinazione di lotte di difesa e lotte rivendicative, avanzate e ritirate. Nel 1979 in Germania i lavoratori

siderurgici hanno condotto una battaglia d'avanguardia e di profondo significato storico per le 35 ore settimanali. In Francia, nello stesso tempo, lottavamo per difenderci dalla disoccupazione e dalla ristrutturazione.

Oggi, in Germania, IG Metall conquista un +4,3% di aumento salariale e una riduzione individuale d'orario fino a 28 ore. Sempre in Germania sono entrati in sciopero i dipendenti del settore energetico, per i quali il sindacato chiede aumenti del 5,5%. Anche i postali chiedono aumenti del 6%. Mentre in Francia i ferrovieri stanno combattendo con forti scioperi le riforme proposte dal governo. Viva gli chemitots! Viva i ferrovieri francesi.

Il 19 una delegazione dell'Ilva sarà a Marsiglia per lo sciopero generale contro Macron. Sono 4 ore di pullman da qui. Non sarà impossibile un domani manifestare assieme.

Ci sono esperienze in Europa che dimostrano che si può lottare per migliori condizioni di lavoro e salario: IG Metall ha un ruolo di avanguardia nel sindacato europeo.

Ma in questa combinazione europea di lotte è necessaria un'azione tattica combinata.

In tutta Europa la classe operaia è sotto attacco. Questo attacco è portato avanti da tutti i partiti chiave della borghesia, sia liberali che socialdemocratici. Il sindacato è attardato su illusorie posizioni nazionali, senza una strategia europea.

Oggi con realismo facciamo un piccolo passo, ma importante,

nella direzione giusta.

Attraverso il "Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia", per la prima volta i Consigli di Fabbrica di Genova, Duisburg, Amburgo, Brema, Eisenhüttenstadt, Fos sur Mer, Dunkerque, Liegi, Piombino, Sestri Levante, possono coordinarsi tra loro. Abbiamo deciso di cominciare assieme un difficile lavoro. Il compagno Messere, del Consiglio di Fabbrica dell'ILVA, ha spiegato bene come potremmo partire da un piano di lavoro.

Per prima cosa, il Coordinamento deve costituirsi su basi stabili. Il Coordinamento rimane concentrato sui delegati di fabbrica, direttamente eletti dai lavoratori, che non sono italiani, francesi, tedeschi, belgi ma sono lavoratori e basta. E hanno gli stessi interessi pratici in tutti i paesi: salario e posto di lavoro.

Siamo in ritardo. Lo si vede bene. Ilva diventa europea e ci serve un sindacato europeo. Ci serve.

In Europa sono in corso grandi processi di ristrutturazione che investono i massimi gruppi della siderurgia, ArcelorMittal, Ilva, ThyssenKrupp, Tata Steel, con riflessi in tutti i maggiori stabilimenti europei. Piena solidarietà, assolutamente. Ma occorre andare oltre, contattarli. Qual è la situazione delle loro lotte? Ci vuole un quadro completo.

Il Coordinamento chiederà un incontro alle organizzazioni sindacali europee, IndustriAll e la CES: signori, a che punto siamo? Dov'è il quadro delle lotte che prepara l'azione combinata? Quando scioperano i lavoratori tedeschi, belgi, inglesi, ecc? E perché non possiamo scioperare assieme? Anche una sola ora di sciopero europeo sarebbe più importante di decine di ore nei singoli stabilimenti.

Inoltre, occorre avere una visione, un quadro delle condizioni contrattuali della siderurgia europea a partire da soldi, orari, ecc.

Il Coordinamento è costituito. Ci diamo i primi obiettivi. C'è molto da fare. La strada è lunghissima, tutta in salita. Non abbiamo paura. Siamo in ritardo, ma consapevoli che o i sindacati si europeizzano, o diventiamo irrilevanti.

Per giocare questa partita abbiamo bisogno del nostro asse franco-tedesco. Non c'è altra strada che i Consigli di Fabbrica tedeschi e francesi siano con noi i motori del sindacato europeo.

Noi abbiamo una grande ammirazione per l'IG Metall, che è il sindacato meglio organizzato d'Europa. E guardiamo al sindacato francese, che ha una tradizione di lotta anche nelle situazioni difficili come oggi. Il 19 saremo a Marsiglia perché la loro manifestazione è anche la nostra manifestazione.

Se i grandi Consigli di Fabbrica d'Europa, nei più importanti impianti siderurgici, nei principali paesi, prenderanno posizione uniti, la loro voce sarà certamente più forte e potrà indicare ai lavoratori europei la strada per alzare la testa. Ricominciamo dall'ABC: salario e posto di lavoro.

Attraverso il "Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia", per la prima volta i Consigli di Fabbrica di Genova, Duisburg, Amburgo, Brema, Eisenhüttenstadt, Fos sur Mer, Dunkerque, Liegi, Piombino, Sestri Levante, possono coordinarsi tra loro.

Die Stimme der großen Europäischen Betriebsräte

ARMANDO PALOMBO, KOORDINATOR DES BETRIEBSRATS, ILVA DE GÊNES

Genua ist festgebunden in Europa, wie aus den vorangegangenen Beiträgen und Gesprächen mit den Genossen der Betriebsräte von Frankreich, Deutschland Italien und Belgien. Die gemeinsamen Züge der Betriebsräte überlagern örtliche Unterschiede: Ein Vergleich der Kämpfe in Genua, Lüttich und Bremen spricht Bände darüber.

Ohne Abwehrkampf zahlen immer die selben -die Arbeiter nämlich.

Sie zahlen für die europäischen Reformen der Hartz-Agenda, für Renzis Jobs Act, für Macrons Pläne. Sie haben für die Krise bezahlt, welche die Lawine der europäischen Umstrukturierung in Gang gesetzt hat durch Zusammenschließung neuer gigantischen Unternehmen. In den letzten zehn Jahren sind die größten Fusionen zu Stande gekommen -mit vorgesehenen oder erfolgten Entlassungen -von Ilva bis Tata.

Daher sagen wir: es lebe der Kampf in Lüttich! Sie tun es wie wir es tun. Außerdem muss hinzugefügt werden: es geht nicht nur um unmittelbare Entlassungen. In den stärkeren Abteilungen wie in Deutschland entsteht Unsicherheit: Wenn AM Ilva aufkauft, was passiert dann in Deutschland, Frankreich, Osteuropa?

Wir sind Augenzeuge der Ausgliederung in Belgien und Osteuropa -seit gut 10 Jahren geht das weiter.

Warum gehen wir getrennt vor? Warum jeder für sich? Getrennte Schlagordnung statt Koordinierung der Abteilungen ist die Regel. Wenn die Arbeiter nicht auf europäischer Ebene vorgehen, werden auch in der Aufschwungsphase zahlen.

Unter den Vorteilen der Eingliederung Ilvas zählt die Tatsache, dass AM Lohn und Produktivität auf europäischer Ebene vergleicht. Wohl gemerkt: es tut es, um die Gehälter nach unten und die Produktivität nach oben anzugleichen. Was auf das selbe hinauskommt.

In Frankreich, Deutschland und Italien entstehen die Gewerkschaften, um den Wettbewerb unter den Arbeiter zu vermeiden. Es ist die Geschichte von der Koalition zwischen den Arbeitern. Sie verkaufen ihre Arbeitskraft, sie tun sich zusammen, um deren Preis auszuhandeln. Das A und O unseres Geschäfts: Lohn und Arbeitsplatz. Der Preis aber wird auf dem europäischen Binnenmarkt fixiert.

Das ABC wäre eine europäische Verhandlung. Der Weg ist schon vorgezeichnet in der Geschichte und Entwicklung der Nationalgewerkschaften. Wir müssen erneut vom ABC starten: Lohn und Arbeitsplatz. Nur das kann alle Betriebsräte Europas in eine starke Koordinierung einbinden -jenseits aller Nationalzüge, -geschichten und -traditionen unserer Gewerkschaften.

**Wir müssen
erneut vom ABC starten:
Lohn und Arbeitsplatz.
Nur das kann alle Betriebsräte
Europas in eine starke
Koordinierung einbinden -jenseits
aller Nationalzüge, -geschichten und
-traditionen unserer Gewerkschaften.**

Wir sind der Überzeugung, der Protektionismus schützt die Profite nicht die Löhne. Es bringt nix, um den heißen Brei herrum zu reden; Genua wird es nie hinnehmen und das möchte ich begründen. Fangen wir am mit einem Beispiel: wenn Amerika Stahlzölle einführt, wird China Gegenzölle auf die amerikanischen landwirtschaftlichen Produkte auferlegen. Sollte Amerika gegebenenfalls auf technologische

Erzeugnisse weitere Zölle erheben, dann China auf die Boeing-Flugzeuge und Autos. Soll keine Vereinbarung getroffen werden, wie geht das aus?. Die Geschichte gibt uns leider klare Antwort darauf: mit Krieg. Warum denn sollte die Gewerkschaft Krieg unterstützen, wobei an der Front sowieso Arbeiter stehen werden -beiderseits? Für uns geht es hier in Sache Protektionismus ums Prinzip und wir werden nicht wackeln. Das Thema indes hat wohl andere Seiten. Neuerdings hat die Gewerkschaft der amerikanischen Metallarbeiter Trumps Schutzzölle unterstützt. Wir betrachten das als politischen Fehler. Warum? Weil jene Schutzzölle nicht nur Trumps Zölle sind. Sie werden unterstützt von den großen amerikanischen Konzernen -gleichgültig wenn Mancher Importeur es ablehnt. Und wenn die Gewerkschaft Partei für die Großunternehmer ergreift, dann sind wir erledigt. Das Selbe gilt in Europa: Schutzzölle auf chinesischen Stahl sind nicht von der Kommission gefordert worden sondern von Mittal und Anderen. Warum denn sollten wir Mittal bei einem Kampf unterstützen, der nicht unserer ist? Die chinesischen Kapitalisten sind sein Problem nicht unseres. Wir stehen nicht in Wettbewerb zu China. Selbstverständlich sind die chinesischen Kapitalisten ein Problem für die chinesischen Arbeiter, wie die europäischen Kapitalisten unseres sind. Für uns ist der Freihandel vorteilhaft, er verschärft die Widersprüche unter den Kapitalisten. Nun, hier wird uns eine Alternative suggeriert -unter Vorbehalt!, versteht sich: fair trade. Unglücklicherweise auch eine Täuschung. Solange

das Kapital die Arbeit ausbeutet, wird gerechten Handel nie und nimmer geben. Auch fuer die Gewerkschaft ist es au eine falsche Münze. Die Gewerkschaft ist nicht die WTO, sie hat sich nicht um die Konkurrenz unter den Großmächte zu kümmern, es ist nicht ihr Geschäft. Das ist Sache der Eigentümer. Die Gewerkschaft muss die Arbeit schützen und deren Preis aushandeln. Daher muss sie das einfachste und gleichzeitig brisanteste Losung aussprechen: mehr Lohn. Es ist kein Zufall, dass Trump, Mittal und wie sie alle heißen ihr bestes tun, um uns vom einfachen Wort abzulenken: Lohn.

Also mehr Lohn! Und ihr werdet sehen, Der Kapitalist wird dadurch zur produktiven Investition genötigt. Mehr Lohn und auch die Investitionen für die Umwelt werden kommen. Mehr Lohn heißt weniger Geld für die Aktionäre, Parasiten und Spekulanten.

Die Verschmelzung des Industriekapitals mit dem Bankkapitals zählt in Europa eine hundertjährige Geschichte. Die Aktionäre haben immer die Profite der Industriellen geschmälert, die Industriekapitäne die der Bankiers, diese die der Händler und die Händler die der Eigentümer. Aber alle zusammen saugen die Gelder der Arbeiter aus. Mehr Lohn, Genossen! Es geht nicht, dass immer die Arbeiterklasse für alle zahlt.

Mehr Lohn wird auch den Spielraum erweitern zur Arbeitszeitverkürzung. Und wenns unbedingt etwas apropos dumping geaeussert werden muss, dann: mehr Lohn für die chinesischen Kollegen.

Mehr Lohn: darüber können wir einig sein. Und falls Entlassungen vor der Tür stehen, dann harter Abwehrkampf. Auch darüber können wir alle einverstanden sein. Arbeit und Gehälter, Gehälter und Arbeit. Fangen wir vom ABC der europäischen Gewerkschaft an.

Aus den Beiträgen geht eine Tatsache hervor: die Kombination der Kampffronten. Der Verlauf gewerkschaftlicher

Auseinandersetzungen ist immer Mischform von Abwehr und Angriff. 1979 kämpften die deutschen Stahlarbeiter für die 35 Stunde. Es war ein fortgeschrittener Kampf, dessen historische Bedeutung kaum zu überschätzen ist. Währenddessen währten wir uns in Frankreich vor Arbeitslosigkeit und Rationalisierungspläne,

Neuerdings stellt die IG Metall eine Lohnerhoeung von 4,3% und und das Recht auf Verkürzung der wochentlichen Arbeitszeit auf 28 Stunden.. In Deutschland wird auch die Energiesektor bestreikt, wo Gehaltserhoeungen um 5,5% gefordert werden. Auch die Postangestellten wollen 6% mehr Entlohnung. Gleichzeitig geht in Frankreich der Bahn-Streik gegen die Regierungspläne weiter. Es leben die chemitos, die franzoesischen Bahnarbeiter!

Am 19 wird eine Vertretung Ilvas in Marseille für den Generalstreik gegen Macron anwesend sein. Es sind von hier aus 4 Fahrstunden mit dem Bus. Es wird morgen nicht unmöglich, gemeinsam auf die Straße zu gehen.

Es gibt Fälle in Europa, die uns zeigen, wir können wohl für bessere Arbeitsbedingungen und besseren Lohn kämpfen: IG Metall kann Vorhut der europäischen Gewerkschaft sein. In jener Konstellation brauchen wir eine kombinierte Taktik.

Im ganzen Europa steht die Arbeiterklasse unter Attacke. Der Angriff kommt von allen Bürgerparteien -sowohl liberalen als auch sozialdemokratischen. Die Gewerkschaft ist immer noch national aufgestellt -selbsttäuschend. Eine europäische Strategie fehlt ganz.

Heute tun wir hier einen kleinen, doch wichtigen Schritt auf dem richtigen Weg.

Durch die 'Europäische Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie können die Betriebsräte von Genua, Duisburg, Hamburg, Bremen, Eisenhuettenstadt, Fos sur Mer, Lüttich Piombino und Sestri Levante zum ersten Mal zusammen arbeiten. Wir haben entschieden, gemeinsam eine schwierige Arbeit anzupacken. Messere hat gut den möglichen Arbeitsplan auseinander gesetzt.

Zuerst: Die Koordinierung muss auf stabiler Grundlage basieren. Schwerpunkt der Koordinierung sind die Vertrauensleute bzw Betriebsratsvertreter, welche unmittelbar von der Belegschaft gewählt worden und weder Italiener noch Franzosen noch Deutschen noch Belgier sind sondern Arbeiter -basta! Sie vertreten die gleichen Interessen: Lohn und Arbeitsplatz.

Wir sind spät dran. Es springt ins Auge. Ilva wird europäisch, wir brauchen eine europäische Gewerkschaft. Wir brauchen es.

In Europa werden Rationalisierungspläne verwirklicht. Sie betreffen Kolossen wie AM, Ilva, ThyssenKrupp und Tata Steel. Alle europäische Standorte werden mit eingezogenen. Volle Solidarität ist gefragt -selbstverständlich. Aber wir müssen erst mal Kontakte knüpfen. Wie sieht die Lage ihrer Kämpfe aus? Wir brauchen das volle Bild. Die Koordinierung wird ein Treffen mit

den gewerkschaftlichen Instanzen Europas beantragen: IndustrieAll und CES <wie steht es? Ist da ein Plan für eine kombinierte Streikaktion? wann werden die deutsche, englischen, belgischen Arbeiter streiken? Und warum denn nicht zusammen?> Auch nur eine Stunde europäischen Streiks wäre wichtiger als mehrere Stunden in den einzelnen Anlagen. Wir brauchen einen Überblick der Tarifbedingungen in der gesamten Stahlindustrie: Gehälter, Arbeitszeit etc.

Die Koordinierung ist gegründet worden. Die ersten Ziele werden gesetzt. Der Weg ist sehr lang, Berg und steil. Wir sind aber nicht ängstlich. Wir sind spät dran und doch es ist uns gewahr: Entweder wird die Gewerkschaft europäisch oder sie wird irrelevant. Um diese Herausforderung zu genügen, brauchen wir unseren eigenen Deutsch-Französischen Motor. Es fuehrt kein Weg vorbei: deutsche und französische Betriebsräte sollen mit uns der Motor der europäischen Gewerkschaft gewährleisten.

Wir wissen die IG Metall zu schätzen. Sie ist die best organisierte Gewerkschaft. Wir wissen Kampf- und Wehrkraft der französischen Gewerkschaft zu schätzen, die sich gut bewahrt hat auch in schwierigen Zeiten wie heute. Am kommenden 19 werden wir in Marseille sein, weil ihre Demo auch unsere ist.

Wenn die großen Betriebsräte in den wichtigsten Standorten der Stahlindustrie bei den gewichtigen Länder Europas gemeinsam Position beziehen werden, wird gewiss ihre Stimme lauter und klarer, wird den anderen europäischen Arbeitern den Weg zeigen, wo lang es mit gehoben Haupt voran geht. Fangen wir erneut vom ABC an: Lohn und Arbeitsplatz.

Durch die 'Europäische Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie können die Betriebsräte von Genua, Duisburg, Hamburg, Bremen, Eisenhuettenstadt, Fos sur Mer, Lüttich Piombino und Sestri Levante zum ersten Mal zusammen arbeiten.

La voix des grands Comités d'entreprise européens

ARMANDO PALOMBO, COORDINATEUR DU COMITÉ D'ENTREPRISE, ILVA DE GÈNES

Gênes se trouve dans une dynamique européenne, comme on peut le voir des interventions précédentes et des discussions avec les camarades des Conseils d'Usine de France, d'Allemagne, d'Italie et de la Belgique.

Au-delà des conditions locales, est prévalent le caractère homogène, comme en témoignent les luttes de Gênes par rapport aux luttes de Liège et Brême.

Si une défense n'est pas poursuivie, ils paient toujours les mêmes: les travailleurs.

Ils paient les réformes européennes de l'agenda Hartz, la Jobs Jobs de Renzi, les programmes de Macron.

Ils ont payé la crise. La crise a entraîné une vague de processus de restructuration en Europe, des processus de concentration, la formation de géants économiques européens. Les fusions les plus importantes ont eu lieu depuis une décennie, avec les expulsions de main-d'œuvre qui en découlent. D'ILVA à Tata.

Nous voilà donc aujourd'hui pour dire: vive les luttes de Liège! Ils font comme nous. Et il faut aussi dire que ce n'est pas seulement un problème de licenciement direct. Mais aussi, dans les secteurs les plus forts comme l'Allemagne, l'incertitude est générée. Si ArcelorMittal achète Ilva, quelles sont les réflexions en Allemagne, en France, en Europe de l'Est? Nous voyons déjà des ventes en Belgique et en Europe de l'Est. C'est comme ça que ça se passe depuis 10 ans.

Pourquoi affronter ces batailles syndicales de manière isolée? une à la fois? sans coordination? dans un ordre aléatoire? Les travailleurs, s'ils ne sont pas organisés au niveau européen, paieront également pour la reprise économique.

Parmi les avantages, nous entrons dans un groupe qui compare les salaires et la productivité au niveau européen, mais pour les réduire. Le syndicat en Angleterre, en France, en Allemagne et en Italie a été créé, historiquement, pour empêcher la concurrence à la baisse parmi les travailleurs. C'est l'histoire de la coalition parmi les travailleurs. Les travailleurs vendent une marchandise, la force de travail. Ils unissent leurs forces pour négocier le prix. C'est l'ABC.

Mais aujourd'hui, le prix est défini sur le marché unique de la main-d'œuvre européenne. Et ArcelorMittal nous montre les tables de Belgique!

L'ABC serait une négociation européenne. L'histoire a déjà été tracée par les syndicats nationaux dans leur naissance et leur

développement. Nous devons recommencer à partir de l'ABC: salaire et emploi.

Seulement cela peut unir tous les Conseils d'Usine européens dans une Coordination forte, au-delà des traditions, des histoires et des caractéristiques nationales des syndicats.

Nous pensons que le protectionnisme défend les profits et non les salaires. Gênes ne l'acceptera jamais et maintenant je dirai pourquoi. Prenons un exemple: si l'Amérique impose des tarifs sur l'acier, la Chine imposera des tarifs à l'agriculture américaine. Et si l'Amérique répond avec d'autres tarifs sur la technologie, par exemple, la Chine répondra sur les avions de Boeing ou les voitures. Et s'ils continuent ainsi, sans trouver d'accord, où peuvent-ils aller? Malheureusement, l'histoire nous enseigne qu'ils doivent faire la guerre. Et pourquoi le syndicat devrait-il soutenir une guerre qui

s'oppose aux travailleurs sur les fronts? Vous voyez, pour nous, le protectionnisme est une question de principe, et nous ne l'accepterons jamais.

Mais il n'y a pas seulement cela. Récemment, l'union métallurgique américaine a soutenu les tarifs de Trump sur l'acier. Nous pensons que c'est une erreur politique. Pourquoi? Parce que ces tarifs ne sont pas seulement ceux de Trump, mais ils sont soutenus par les grands producteurs américains, même si certains importateurs s'y opposent. Et si le syndicat prend parti pour les grands maîtres de forges, nous

sommes finis. Il en va de même en Europe: les tarifs européens sur l'acier chinois n'ont pas été demandés par la Commission européenne, mais par Mittal et d'autres. Et pourquoi devrions-nous soutenir Mittal dans la compétition mondiale? Si nous sommes avec les patrons, nous avons terminé, nous allons après Mittal dans une bataille qui n'est pas la nôtre. Parce que nous ne sommes pas en concurrence avec la Chine, mais nous sommes en concurrence avec Mittal. Les capitalistes chinois sont son problème, pas le nôtre.

Naturellement, les capitalistes chinois sont aussi un problème pour les travailleurs chinois, tout comme les capitalistes européens sont notre problème. Vous voyez, le libre-échange est bon pour nous, parce qu'il accentue les contradictions entre les capitalistes.

À ce stade, en fait, une alternative nous est subtilement proposée: le commerce équitable, juste ou raisonnable, mais c'est aussi une tromperie. Tant qu'il y aura exploitation du capital au travail, il n'y aura jamais de commerce équitable. C'est aussi ça un faux drapeau pour le syndicat. Le syndicat n'est pas l'OMC, il n'a pas à faire

Nous devons recommencer à partir de l'ABC: salaire et emploi. Seulement cela peut unir tous les Conseils d'Usine européens dans une Coordination forte, au-delà des traditions, des histoires et des caractéristiques nationales des syndicats.

face à la concurrence entre les grandes puissances, ce n'est pas son métier, c'est le métier des patrons. Le syndicat doit défendre le travail et négocier le prix. Et il faut donc dire le mot de passe le plus simple, qui est en même temps le mot le plus perturbateur: plus de salaire. Ce n'est pas une coïncidence si Mittal, Trump et tous, font tout pour nous dissuader de ce simple mot: salaire.

Plus de salaire, et le commerce sera plus "juste", mais pour nous! Plus de salaire et le capitaliste sera forcé dans l'investissement productif. Plus de salaire et même des investissements environnementaux viendront. Plus de salaire et moins d'argent pour les actionnaires, les rentiers, les ravageurs et les spéculateurs.

La fusion du capital industriel avec le capital bancaire en Europe remonte à plus d'un siècle. Les actionnaires ont toujours sucé des profits aux industriels, les industriels aux banquiers, les banquiers aux commerçants et les commerçants aux propriétaires. Mais ils sucent tous collectivement l'argent aux travailleurs! Plus de salaire, camarades : ne peut pas toujours être la classe ouvrière à payer pour tous. Plus de salaire et une réduction du temps de travail sera aussi possible. Et si nous voulons aussi dire quelque chose sur le dumping, donc disons « plus de salaire » aux travailleurs chinois.

Plus de salaire: nous sommes tous d'accord là-dessus. Et quand le salaire est à risque, il doit être un dur combat contre tous les licenciements: même sur ce que nous sommes tous d'accord. Travail et salaire. Salaire et travail. Repartons de l'ABC de le syndicat européen.

Un fait a émergé des interventions: la combinaison des luttes.

Le cycle des luttes syndicales en Europe est toujours une combinaison de luttes de défense et de luttes pour les revendications, avancées et retirées. En 1979, les travailleurs sidérurgiques en Allemagne ont mené une bataille d'avant-garde et de signification historique profonde pour les 35 heures par semaine. En France, en même temps, nous nous battons pour nous défendre contre le chômage et la restructuration.

Aujourd'hui, en Allemagne, IG Metall gagne une augmentation de 4,3% des salaires et une réduction des heures jusqu'à 28 par semaine. Toujours en Allemagne, les employés du secteur de l'énergie se sont mis en grève, pour lesquels le syndicat réclame des augmentations de 5,5%. Les services postaux exigent également des augmentations de 6%. Tandis qu'en France les cheminots se battent avec de fortes grèves contre les réformes proposées par le gouvernement. Vive les chemitots! Vive les cheminots français.

Le 19, une délégation d'Ilva sera à Marseille pour la grève générale contre Macron. C'est 4 heures de bus d'ici. Il ne sera pas impossible pour demain de manifester ensemble.

Il y a des expériences en Europe qui montrent que nous pouvons nous battre pour des meilleures conditions de travail et salaire: IG Metall joue un rôle de pionnier dans le syndicat européen: dans cette combinaison européenne de luttes, une action tactique combinée est nécessaire. La classe ouvrière est attaquée dans toute l'Europe. Cette attaque est menée par tous les principaux partis de la bourgeoisie, libéraux et sociaux-démocrates. Le syndicat a attardé sur des positions nationales illusoire, sans une stratégie réaliste européenne.

Aujourd'hui nous prenons un petit pas, mais une importante, dans la bonne direction. Par la «Coordination européenne des Conseils d'Usine de l'acier », pour la première fois les Conseils d'Usine de Gênes, Duisburg, Hambourg, Brême, Eisenhüttenstadt, Fos sur Mer, Dunkerque, Liège, Piombino, Sestri Levante, peuvent coordonner

les uns avec les autres. Nous avons décidé de commencer un travail difficile ensemble. Le camarade Messere a bien expliqué comment nous pourrions commencer à partir d'un plan de travail: tout d'abord, la Coordination doit être établie sur une base stable. La Coordination reste concentrée sur les délégués d'usine, directement élus par les travailleurs, qui ne sont pas Italiens, Français, Allemands, Belges mais qui sont des travailleurs et c'est tout. Et ils ont les mêmes intérêts pratiques dans tous les pays: les salaires et les emplois.

Nous sommes en retard. On peut le voir bien. Ilva devient européenne et nous avons besoin d'un syndicat européen. Nous en avons besoin.

En Europe, d'importants processus de restructuration sont en cours avec les principaux groupes sidérurgiques ArcelorMittal, Ilva, ThyssenKrupp, Tata Steel, avec des implications dans toutes les grandes usines européennes. Solidarité totale, absolument. Mais nous devons aller plus loin : les contacter. Quelle est la situation de leurs luttes?

La Coordination demandera une réunion aux syndicats européens, IndustriAll et la Confédération européenne des syndicats: messieurs, où en sommes-nous? Où est l'image des luttes qui prépare l'action combinée? Quand vont en grève les travailleurs en Allemagne, en Belgique, en Angleterre, etc ? Et pourquoi ne pouvons-nous pas aller en grève ensemble? Même une heure de grève européenne serait plus importante que des dizaines d'heures dans les établissements individuels. Il faut avoir une vision, une image

des conditions contractuelles de l'industrie sidérurgique européenne à partir de nous: argent, horaires, etc.

La Coordination est constituée. Nous nous donnons les premiers objectifs. Il y a beaucoup à faire. La route est très longue, tout en montée. Nous n'avons pas peur. Nous sommes en retard, mais conscients que les syndicats sont européens ou ne sont plus pertinents.

Pour jouer à ce jeu, nous avons besoin de notre axe franco-allemand: il n'y a pas d'autre route pour les Conseils d'Usine allemands et français d'être avec nous les

moteurs du syndicat européen. Nous avons une grande admiration pour IG Metall, qui est le syndicat le mieux organisé en Europe. Et nous regardons le syndicat français, qui a une tradition de lutte même dans des situations difficiles comme aujourd'hui. Le 19, nous serons à Marseille parce que leur manifestation est aussi notre manifestation.

Si les grands Conseils d'Usine européens, dans les plus importantes usines sidérurgiques, dans les principaux pays, prendront une position commune, leur voix sera certainement plus forte et sera en mesure de montrer aux travailleurs européens la façon de lever la tête. Repartons de l'ABC: salaire et travail.

Par la «Coordination européenne des Conseils d'Usine de l'acier », pour la première fois les Conseils d'Usine de Gênes, Duisburg, Hambourg, Brême, Eisenhüttenstadt, Fos sur Mer, Dunkerque, Liège, Piombino, Sestri Levante, peuvent coordonner les uns avec les autres.

Coordination members:

Armando Palombo

for the ILVA Workers Council of Genoa

armando.palombo@liguria.cgil.it

Stefano Messere

for the ILVA Workers Council of Genoa

stemex74@gmail.com

Daniel Tech

for the ArcelorMittal Workers Council in Bremen

daniel.tech@arcelormittal.com

Wolfgang Kleber

for the ArcelorMittal Workers Council in Duisburg

wolfgang.kleber@arcelormittal.com

Werner Heide

for the ArcelorMittal Workers Council in Hamburg

werner.heide@arcelormittal.com

Dirk Vogeler

for the ArcelorMittal Workers Council of Eisenhüttenstadt

dirk.vogeler@arcelormittal.com

Horst Gawlik

for the ThyssenKrupp Workers Council in Duisburg

horst.gawlik@thyssenkrupp.com

Klaus Wittig

for the ThyssenKrupp Workers Council in Duisburg

klaus.wittig@thyssenkrupp.com

Jean Luc Ruffin

for the ArcelorMittal Workers Council of Fos sur Mer

jean-luc.ruffin@arcelormittal.com

Sandy Poletto

for the ArcelorMittal Workers Council of Fos sur Mer

sandy.poletto@arcelormittal.com

Philippe Verbeke

for the ArcelorMittal Workers Council in Dunkirk

philippe.verbeke@ftm-cgt.fr

Jean-Luc Lallemand

for the ArcelorMittal Workers Council of Liège

jean-luc.lallemand@arcelormittal.com

Claudio Valacchi

for the ArcelorMittal Workers Council of Piombino

claudio.valacchi@arcelormittal.com

Diego Baldi

for the Arinox Workers Council of Sestri Levante

diego.baldi@liguria.cgil.it

Advisory conference:

Michael Bach, IG Metall

michael.bach@igmetall.de

Alain Audier, CGT Fos sur Mer

alain.audier@arcelormittal.com

Bruno Manganaro, FIOM Genoa

bruno.manganaro@liguria.cgil.it

Enzo Russo, FIOM Genoa

enzo.russo@liguria.cgil.it

Giulio Motosi, FIOM Genoa

g.mit@hotmail.it

contact: coordworkerscouncils@gmail.com



Lulea

Raahe

Hämeenlinna

Borlänge

Öxelosund

Scunthorpe

Port Talbot

Hamburg

Bremen

Georgsmarienhütte

Hennigsdorf

Brandenburg

Salzgitter

Eisenhüttenstadt

Warzaw

Katowice

Krakow

Kryvyj Rih

Dunkerque

Ijmuiden

Liège

Duisburg

Witten

Siegen

Unterwellenborn

Gent

Dudelage

Kehl

Ostrava

Kosice

Basse-Indre

Dillingen

Völklingen

Linz

Roman

Florange

Herberstshofen

Donawitz

Galati

Jesenice

Hunedoara

St. Chely d'Apcher

Novi Ligure

Genova

Zenica

Smederevo

Fos-sur-Mer

Piombino

Pernik

Skopje

Sagunto

Taranto

Eleusis

European Coordination of Steel Work Councils

After a decade of global crisis, economic recovery sees a new wave of restructuring in the European steel industry. Large mergers are forming new groups with European size. Strong expulsions of labor force have always accompanied these processes.

The uncertainty of the future for workers is growing everywhere in Europe.

In our history, the cycle of trade union struggles of European workers has always been a combination of defense struggles and struggles for claims, advances and retreats in different countries. But in these years the sign of defense prevailed.

Taken in isolation in each country and unable to coordinate their particular struggles at the European level, the different sections of the working class have paid, at different times, the price of the crisis. They will also pay for the recovery if they do not defend themselves and if they do not organize themselves at European level.

Divided, we are weaker. Instead, together, the Work Councils of the largest steel plants in Europe, in the most important countries, can begin to make their voices to be heard and try to show European workers a road to the future.

Europäischen Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie

Nach einem Jahrzehnt der globalen Krise kommt es im Zuge der wirtschaftlichen Erholung zu einer neuen Umstrukturierungswelle in der europäischen Stahlindustrie.

Große Fusionen bilden neue Gruppen von europäischer Eichmass.

Starke Vertreibungen von Arbeitskräften begleiten diesen Prozess seit jeher. Überall in Europa wächst die Unsicherheit über die Zukunft der Arbeitnehmer.

In unserer Geschichte war der Zyklus der gewerkschaftlichen Kämpfe der europäischen Arbeiter immer eine Kombination von Verteidigungs- und Forderungskämpfen, von Vorrücken und Rückzügen in verschiedenen Ländern.

In den letzten Jahren aber überwiegt die Verteidigung.

Die verschiedenen Sektoren der Arbeiterklasse, die in jedem Land isoliert und nicht in der Lage sind, ihre jeweiligen Kämpfe auf europäischer Ebene zu koordinieren, haben den Preis der Krise in unterschiedlichen Momenten bezahlt. Sie werden auch für eine erneute Erholung bezahlen, wenn sie sich nicht auf europäischer Ebene verteidigen und organisieren.

Getrennt sind wir schwächer. Stattdessen können die Betriebsräte der größten Stahlwerke Europas in den wichtigsten Ländern gemeinsam damit beginnen, sich Gehör zu verschaffen und den europäischen Arbeitnehmern einen Weg nach vorn aufzuzeigen.

Coordination européenne des Conseils d'Usine de l'acier

Après une décennie de crise mondiale, la reprise économique voit une nouvelle vague de restructuration dans l'industrie sidérurgique européenne. Les grandes fusions forment de nouveaux groupes avec taille européen. De fortes expulsions de la main-d'œuvre ont toujours accompagné ces processus. L'incertitude de l'avenir des travailleurs augmente partout en Europe.

Dans notre histoire, le cycle des luttes syndicales des travailleurs européens a toujours été une combinaison de luttes de défense et de luttes pour les revendications, les avancées et les retraites dans différents pays. Mais dans ces années le signe de la défense a prévalu.

Pris isolément dans chaque pays et incapables de coordonner leurs luttes particulières au niveau européen, les différents secteurs de la classe ouvrière ont payé, à différents moments, le prix de la crise. Ils paieront également pour la reprise s'ils ne se défendent pas et s'ils ne s'organisent pas au niveau européen.

Divisé, nous sommes plus faibles. Au lieu de cela, ensemble, les Conseils d'Usine des plus grandes aciéries d'Europe, dans les pays les plus importants, peuvent commencer à faire entendre leur voix et essayer de montrer aux travailleurs européens une voie vers l'avenir.

Coordinamento europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia

Dopo un decennio di crisi globale, la ripresa economica vede una nuova ondata di ristrutturazione nella siderurgia europea. Grandi fusioni stanno formando nuovi gruppi che hanno stazza europea. Forti espulsioni di forza lavoro accompagnano da sempre questi processi. Dappertutto cresce in Europa l'incertezza del futuro per i lavoratori.

Nella nostra storia, il ciclo delle lotte sindacali dei lavoratori europei è sempre stato una combinazione di lotte di difesa e lotte rivendicative, di avanzate e di ritirate, nei diversi paesi. Ma in questi anni ha prevalso il segno della difesa. Presi isolatamente in ciascun paese e incapaci di coordinare le loro lotte particolari a livello europeo, i diversi comparti della classe operaia hanno pagato, in diversi momenti, il prezzo della crisi. Pagheranno anche per la ripresa se non si difendono e se non si organizzano a livello europeo.

Divisi, siamo più deboli. Invece, insieme, i Consigli di Fabbrica dei più grandi impianti siderurgici d'Europa, nei paesi più importanti, possono cominciare a far sentire la loro voce e tentare di indicare ai lavoratori europei una strada per il futuro.