

AKTUELL

#1 2022 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER
Grève des
femmes

Pouvoir d'achat: il y a urgence!

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur
OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy
B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette
Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu
e-mail: ogbl@ogbl.lu

Éditeur responsable pour la Belgique
Jacques Delacollette
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Impression
Techprint Esch/Lankelz
février 2022

La rédaction se réserve le droit
d'abréger les textes. Les articles
signés ne reflètent pas
nécessairement la position de
la rédaction.

◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-24
<p>Le pouvoir d'achat des ménages souffre et le gouvernement regarde ailleurs! Tripartite: Un tour pour rien! Contre le <i>greenwashing</i> de notre système d'indexation L'OGBL empêche le patronat d'instaurer une véritable chasse aux malades Nouvelles modalités d'application du chômage partiel <i>Klimabiergerrot</i>: Électoratisme ou changement de cap politique? Droits humains et entreprises: Quelle loi pour le Luxembourg? Pas de profit sur la pandémie: Face au Covid-19 tout le monde mérite protection</p>	
◆ Echos du terrain	P 26-35
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 36-40
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 42-45
<p>Quels problèmes les salariés ont-ils rencontrés suite à l'introduction du Covid-Check 3G en entreprise? Nouveaux paramètres sociaux</p>	
◆ Divers	P 46-51
<p>Mario Castegnaro nous a quittés L'ONG OGBL Solidarité syndicale s'engage pour de meilleures conditions de travail en Bolivie</p>	

Dossier: Grève des femmes



On se passerait bien d'en parler

On peut tout de suite tuer le suspense: oui, il sera encore question du Covid-19 et de ses répercussions dans cette nouvelle édition de l'Aktuell. Et oui, tout comme vous, nous nous en serions bien passés. Mais comment faire autrement, alors que cette crise sanitaire continue inlassablement de rythmer nos vies depuis presque deux ans aussi bien sur le plan privé que professionnel?

Mais si cela peut vous rassurer, les pages qui suivent ne sont pas toutes consacrées exclusivement à des aspects liés à cette crise sanitaire. Ainsi, nous revenons notamment sur une préoccupation majeure actuellement pour nombre de salariés et de ménages en général: leur pouvoir d'achat. En effet, face à l'évolution des prix du logement, des pertes financières encourues pendant la crise sanitaire et désormais également l'explosion du prix de l'énergie, le pouvoir d'achat souffre lourdement en cette période. Une préoccupation que l'OGBL a d'ailleurs tenté de mettre à l'ordre

du jour de la dernière réunion tripartite avec le gouvernement et le patronat. Hélas, le gouvernement ne semble pas estimer, pour le moment du moins, qu'il y ait urgence en la matière. C'est à nous qu'il reviendra donc de lui en faire prendre conscience dans les prochaines semaines. Car oui, il y a urgence et il faut agir!

Vous retrouverez également dans les pages qui suivent, comme d'habitude, l'actualité sociale du pays, les succès de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités et les conflits qui ont cours dans les entreprises.

Enfin, notre dossier central est consacré cette fois-ci à la Grève des femmes 2022 qui se tiendra le 8 mars à Luxembourg, ainsi qu'aux revendications de notre département des Femmes OGBL Equality, qui coorganise cette manifestation à l'occasion de la Journée internationale des Femmes.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication



**Le pouvoir d'achat des ménages souffre
et le gouvernement regarde ailleurs!**

10



Nouvelles modalités d'application du chômage partiel

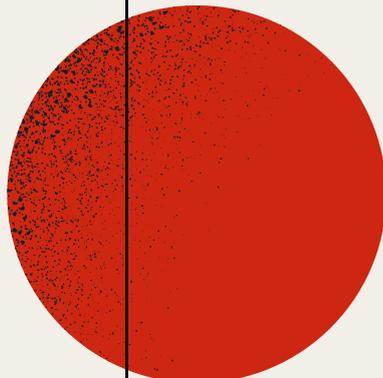
18

Selon un rapport publié le 17 janvier 2022 par l'ONG Oxfam

Les 10 hommes les plus riches du monde

- ont vu leur fortune doubler pendant la crise du Covid-19 (passant de 700 milliards de dollars à 1 500 milliards de dollars)
- détiennent actuellement plus que les 3,1 milliards de personnes les plus pauvres dans le monde
- en dépensant chacun un million de dollars par jour, auraient besoin de 414 années pour dépenser leur fortune combinée
- en payant un impôt exceptionnel de 99 % sur les richesses amassées pendant la pandémie, pourraient financer suffisamment de vaccins pour immuniser le monde entier, combler les déficits de financement des mesures climatiques, financer la protection sociale et de santé universelle et soutenir les efforts de lutte contre les violences basées sur le genre dans plus de 80 pays – et il leur resterait encore quelque 8 milliards de dollars de plus qu'avant la pandémie!





La qualité de l'emploi est-elle en baisse au Luxembourg?



Dans une publication récente portant sur le bien-être et la santé au travail, la CSL souligne que si certaines dimensions de la qualité de l'emploi sont restées stables au Luxembourg au cours des dernières années (possibilités de formation continue, difficultés à changer d'emploi), on note toutefois chez les salariés une baisse de la satisfaction vis-à-vis du salaire et des possibilités de promotion, et une hausse des conflits entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, alors que la sécurité de l'emploi était globalement en hausse ces dernières années, cette tendance a été interrompue par la pandémie de COVID-19.

Mais la CSL relève que ces changements sont différents selon le groupe auquel appartient le salarié. En ce qui concerne les conflits entre vie professionnelle et vie familiale, l'écart est grand entre hommes et femmes. De plus, en obser-

vant les groupes d'âge, la CSL note que les 35-44 ans sont les plus concernés par les conflits entre travail et vie privée. Mais la CSL observe également une tendance à la hausse de ce problème parmi tous les groupes d'âge, de sorte que les écarts restent finalement inchangés depuis plusieurs années. Concernant l'évolution des possibilités de promotion, il existe une différence entre les salariés avec et sans enfant. Si celles-ci restent stables pour les salariés sans enfant, on note un certain recul chez ceux ayant un ou plusieurs enfants. En revanche, concernant la difficulté à changer d'emploi, les différences entre les salariés occupant ou non une position de supérieur hiérarchique se sont résorbées au fil du temps. Alors qu'en 2016, les salariés ayant un statut hiérarchique élevé étaient bien moins nombreux que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérar-

chique à déclarer avoir des difficultés à changer d'emploi, cet écart s'est totalement estompé en 2021. Les salariés travaillant pour des institutions publiques demeurent quant à eux toujours plus satisfaits de leurs revenus, de leurs possibilités de formation continue et de promotion que les salariés des entreprises privées ou d'autres organisations.

Par ailleurs, la CSL observe que les dimensions de la qualité de l'emploi sont corrélées à différents aspects du bien-être. Des conflits entre vie professionnelle et vie personnelle plus importants sont notamment associés à une moindre motivation au travail, une baisse de la satisfaction au travail et à un niveau de bien-être plus faible, mais aussi à un niveau plus élevé de burnout et à davantage de problèmes de santé.

Plus d'informations: www.csl.lu ◊

Centres de compétence: la procédure de litige est lancée

L'Association du personnel des Centres de compétence et de l'Agence (APCCA) et le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL avaient averti qu'il s'agirait de la réunion de la dernière chance avec le ministre de l'Éducation nationale en vue d'éviter un conflit dans le secteur du personnel éducatif et psycho-social des Centres de compétence.

Mais face au refus du ministre, le 3 février dernier, de négocier avec le SEW et l'APCCA, ces derniers n'ont plus eu d'autre choix que de lancer une procédure de litige auprès de la Commission de conciliation, soit la première étape en vue d'une potentielle grève dans le secteur, qui constitue le dernier recours au cas où le ministre ne serait toujours pas prêt à renouer le dialogue et à prendre en compte les propositions légitimes de la représentation du personnel.

Au cours de la réunion du 3 février, le ministre n'a en effet montré aucune volonté d'entrer dans de réelles négociations avec l'APCCA et le SEW sur les tâches du personnel éducatif et psycho-social.

Le ministre s'est constamment caché derrière l'accord signé le 16 novembre dernier avec d'autres organisations, n'incluant donc pas l'APCCA alors même qu'elle est le partenaire de négociation légitime pour ce secteur, en tant que représentation du personnel de l'ensemble des Centres de compétence.

L'insatisfaction au sein du personnel concerné est grande. Et il est temps que le ministre assume enfin ses responsabilités et qu'il prenne en considération le fait que le secteur de l'enseignement dépend de TOUS les acteurs qui y travaillent. ◊

L'OGBL rencontre le nouveau ministre du Travail



Le Bureau exécutif de l'OGBL a rencontré le 7 février 2022 le nouveau ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel, qui a succédé le 5 janvier dernier à Dan Kersch. Les représentants de l'OGBL ont abordé avec le nouveau ministre la question du droit à la déconnexion, la lutte contre le harcèlement moral

au travail, le statut des travailleurs des plateformes numériques, la nécessaire réforme de la loi sur les conventions collectives ainsi que la toute aussi nécessaire réforme du reclassement professionnel et la question de la médecine du travail. Des échanges constructifs qui doivent désormais être approfondies. ◊



Un festival en mouvement cette année

En raison du contexte sanitaire, les organisateurs du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté ont décidé cette année de totalement repenser cette 39^e édition, aussi bien en terme de lieux, de durée, que d'expériences. Le festival qui se présente cette année «en mouvement» se déroulera entre le mois de mars et de mai, en partenariat avec différentes institutions majeures du pays.

Découvrez le programme complet du Festival dès le 1^{er} mars sur festivaldesmigrations.lu ou clae.lu ◊



Nora Back

Se chauffer, mettre de l'essence ou faire ses courses?

Comme la dernière fois, les mois d'hiver se révèlent être des moments difficiles pendant la pandémie. Mais cet hiver est aussi particulièrement dur pour le portefeuille. Un coup d'œil sur le compteur de la pompe à essence et la facture de chauffage suffit pour en faire frémir plus d'un. Les prix de l'énergie explosent. Selon le dernier Flash conjoncturel du Statec, le prix de l'essence a augmenté de plus de 20% en 2021, celui du diesel de plus de 25%, celui du mazout avoisine carrément les 40% et celui du gaz frôle les 50% !

Même en ce début d'année 2022, les prix de l'énergie continuent d'augmenter de façon démesurée et pèsent lourdement sur le budget des ménages.

Ce qui signifie également que ces derniers disposent de moins d'argent pouvant être dépenser ailleurs. Il ne s'agit là donc pas seulement d'un problème social, car cela risque également de devenir un problème économique, si la consommation des ménages se voit ralentie en raison de la chute de leur pouvoir d'achat.

Et ce, en pleine pandémie où le pouvoir d'achat a déjà souffert, comme l'OGBL ne

cesse de le répéter. Sans oublier qu'en 2020, plus de 25% des ménages avaient déjà du mal à boucler leurs fins de mois.

Et ce dans un contexte où, selon le Statec, les coûts des industries à forte consommation énergétique sont si élevés qu'ils pourraient éventuellement entraîner des arrêts temporaires de production.

Et ce, finalement, dans un contexte où la crise du logement continue à faire rage et où les coûts du logement au Luxembourg atteignent des seuils jusqu'alors insoupçonnés.

L'OGBL revendique que l'accès à l'énergie soit rendu abordable pour tout le monde!

Il est également inadmissible qu'au moment où l'OGBL demande un paquet d'allègement pour les ménages, les deux ministres Fayot et Turmes s'adressent à la Commission européenne pour demander des aides exceptionnelles uniquement pour les entreprises. Les entreprises en difficulté doivent être aidées dans les moments difficiles et l'OGBL soutient ce type d'initiative. En fin de compte, il s'agit ici également de sauvegarder des emplois.

L'OGBL revendique que l'accès à l'énergie soit rendu abordable pour tout le monde!

L'OGBL rappelle toutefois que les entreprises ne sont pas les seules à souffrir des augmentations du prix du gaz, de l'électricité, du mazout, de l'essence et du diesel, mais qu'il y a également et surtout les ménages, les salariés et leurs familles qui en souffrent. Ces derniers doivent aussi être soutenus. L'OGBL n'acceptera plus que le gouvernement prétende à nouveau que le pouvoir d'achat des ménages serait en hausse et qu'il n'y aurait pas de problèmes à ce niveau.

C'est précisément maintenant que le gouvernement doit intervenir de façon décisive. Il n'y a pas que la crise du Covid-19. En France ou en Belgique, par exemple, des mesures ont été prises quant aux prix de l'énergie. Au Luxembourg, le gouvernement s'est jusqu'à présent contenté de regarder ailleurs.

Et la modeste augmentation de l'allocation de vie chère comme seul argument est loin d'être suffisante. Premièrement, seuls 10% des ménages perçoivent une

allocation de vie chère. Deuxièmement, l'augmentation de l'allocation de vie chère aurait de toute façon dû avoir lieu. Et troisièmement, cette mesure ne peut pas à la fois compenser l'inflation de ces dernières années, être une compensation pour la taxe CO₂, et désormais valoir également comme réponse à l'explosion des prix de l'énergie. On ne peut pas se rendre les choses aussi faciles. Il y a des moyens d'agir, même ici au Luxembourg

L'allocation de vie chère doit être doublée pour 2022, comme cela avait été le cas en 2020, année de crise. Il est également urgent d'étendre le cercle des bénéficiaires.

La nouvelle augmentation de la taxe CO₂ survenue en janvier 2022 doit par ailleurs être compensée, comme le gouvernement s'y était engagé initialement. Revendiquer une atténuation du prix du CO₂ dans les portefeuilles ne signifie pas que l'OGBL rejette en soi cette taxe. Nous rappelons que le syndicat se prononce en faveur des

objectifs climatiques de Paris et s'engage avec insistance, depuis des années déjà, pour un avenir plus écologique, pauvre en carbone, respectueux de l'environnement et des ressources. Dans ce contexte, l'OGBL demeure favorable à une protection du climat qui soit socialement équitable et maintient sa position: l'augmentation de la taxe CO₂ ne doit se faire au détriment des ménages et doit être amortie socialement. Et ce, bien entendu, aussi en 2022!

Enfin, l'OGBL se prononce en faveur d'un plafonnement des prix de l'énergie, notamment ceux du mazout et du gaz. L'exemple de nos voisins français montre que cela est possible.

Une chose est sûre: il faut agir! Tout comme la crise du Covid-19, la crise sociale ne disparaîtra pas d'elle-même. ◊



Nora Back, présidente de l'OGBL

Le pouvoir d'achat des ménages souffre et le gouvernement regarde ailleurs!

L'OGBL faisait sa rentrée le 1^{er} février dernier. Une nouvelle année qui débute, hélas, un peu comme la précédente s'est achevée, c'est-à-dire dans un contexte qui reste toujours fortement marqué par la pandémie du Covid-19 et les restrictions que celle-ci nous impose, aussi bien dans nos vies privées que dans nos vies professionnelles. Et c'est donc également à nouveau à l'Hémicycle du Centre de conférences au Kirchberg que le Comité national de l'OGBL a dû se réunir, comme il le fait désormais depuis le déclenchement de la crise sanitaire, afin de pouvoir garantir le respect des mesures de distanciation.

Le contexte sanitaire pèse donc toujours lourdement, également sur le plan politique où la crise sanitaire semble avoir éclipsé tous les autres dossiers depuis bientôt deux ans. Une situation que le Comité national de l'OGBL a une nouvelle fois fortement déploré. En effet, les défis auxquels des réponses politiques devraient être apportées aujourd'hui sont nombreux et les urgences sociales n'ont quant à elles pas tari au cours de la crise, bien au contraire! D'où également, le grand mécontentement de l'OGBL à l'issue de la réunion tripartite de décembre dernier où l'OGBL n'a pas pu aborder avec le gouvernement et le patronat, un certain nombre de dossiers qui devraient pourtant constituer aujourd'hui les priorités du gouvernement (lire en pages 12 et 13).

A commencer par la crise du logement qui ne s'est pas soudainement volatilisée avec la crise sanitaire, mais qui au contraire a continué de s'intensifier. Les réponses politiques adéquates à cette crise se font toujours attendre. L'OGBL, qui a fait tout



une série de propositions en la matière, ne peut évidemment pas s'en satisfaire. Des mesures doivent être prises de façon urgente pour freiner ce qui constitue aujourd'hui le premier poste de dépenses pour une grande majorité de ménages. Cette crise doit également être stoppée.

Autre dossier prioritaire pour l'OGBL qui n'a pas pu non plus être abordé lors de la dernière réunion tripartite: celui touchant au droit du travail et des réformes qui s'imposent sur ce plan depuis déjà plusieurs années. On pense ici aux législations encadrant les plans sociaux, les plans de maintien dans l'emploi ou les faillites qui doivent absolument être renforcées, mais également à la loi sur les conventions collectives qui n'est plus du tout adaptée à notre réalité contemporaine et qui entretient par ailleurs un lien étroit avec

la question centrale du moment: celle du pouvoir d'achat. Dans son programme de coalition, le gouvernement s'était engagé à entreprendre un certain nombre d'initiatives sur ce terrain, mais l'OGBL constate qu'il ne s'est toujours rien produit jusqu'à présent.

Même constat en ce qui concerne la réforme fiscale annoncée par le gouvernement ou bien encore la transition écologique: là aussi, la crise du Covid-19 semble avoir anesthésié toute volonté politique. Pour l'OGBL, tous ces sujets devraient pouvoir être discutés dans le cadre de la tripartite.

Il en va de même de la question du pouvoir d'achat des ménages, qui est actuellement une préoccupation centrale de l'OGBL. Or, de son côté, le gouvernement semble tota-

lement dénier qu'il y ait un besoin d'agir sur ce plan. En effet, comme cela a été rappelé lors de la réunion du Comité national, il y a sur la question du pouvoir d'achat de grandes divergences de vues entre l'OGBL et le gouvernement. Alors que ce dernier estime que le pouvoir d'achat des ménages se porte bien (!!!), l'OGBL observe une pression accrue et inquiétante sur celui-ci.

En effet, entre la crise du logement qui pèse de plus en plus sur le portefeuille des ménages, les pertes de revenu en lien avec la crise sanitaire (jusqu'à -20% de salaire en cas de chômage partiel, p.ex.) et à présent, l'explosion des prix de l'énergie, il semble pour l'OGBL totalement déplacé d'affirmer qu'il n'y ait pas d'urgence sur ce plan. L'OGBL revendique dans ce contexte un paquet de mesures urgent visant à soutenir le pouvoir d'achat dans la période que nous traversons.

Le Comité national de l'OGBL a ainsi tenu à rappeler dans ce contexte que le prix des carburants a augmenté de 31% rien qu'entre septembre 2020 et septembre 2021. On observe un phénomène similaire quant au prix du gaz.

La seule mesure entreprise par le gouvernement jusqu'à présent pour répondre à ces augmentations a été d'augmenter l'allocation de vie chère de 200 euros. Une mesure largement insuffisante aux de l'OGBL, qui ne permet d'ailleurs même pas de compenser les pertes encourues par les bénéficiaires de cette allocation depuis 2009, date depuis laquelle elle n'a plus été adaptée à l'évolution des prix.

Alors qu'une revalorisation s'imposait de toute façon: avec l'explosion des prix de l'énergie, l'OGBL revendique désormais le doublement du montant de l'allocation, tout comme cela avait déjà été entrepris en 2020. Il s'agit là d'un effort minimum que le gouvernement devrait fournir.

S'ajoute désormais aussi la pression accrue exercée par la taxe CO₂, qui a été augmenté en début d'année, alors que les compensations sociales prévues à cet

La question de la vaccination obligatoire

Alors que le débat public quant à l'introduction d'une éventuelle vaccination obligatoire au Luxembourg contre le Covid-19 a été lancé il y a déjà quelques semaines, le Comité national de l'OGBL a tenu à clarifier sa position sur la question.

Tout d'abord, l'OGBL rappelle qu'il s'est toujours prononcé en faveur de la vaccination contre le Covid-19 et qu'il a toujours fait confiance au consensus médical en la matière. Par souci d'égalité de traitement, l'OGBL se prononce toutefois catégoriquement contre une éventuelle obligation vaccinale qui ne vaudrait que pour une ou plusieurs franges de la population, comme par exemple les personnes âgées de plus de 50 ans ou bien encore les salariés du secteur de la Santé. Ensuite, concernant l'introduction d'une éventuelle obligation vaccinale généralisée, l'OGBL ne se ferme pas à une telle discussion avec le gouvernement, à qui incombe la responsabilité de l'introduction d'une telle mesure, mais il constate toutefois qu'actuellement, il n'y a pas de consensus sur ce point et que dans la situation spécifiquement luxembourgeoise, la question des nombreux salariés frontaliers est également à prendre en considération. Enfin, une ligne rouge demeure pour l'OGBL dans cette discussion éventuelle: il ne sera pas accepté que des sanctions puissent être prévues en lien avec l'activité professionnelle. La transposition d'une éventuelle obligation vaccinale doit être assurée par l'Etat et non par les entreprises.

effet – jugées déjà insuffisantes initialement par l'OGBL – et n'ont pas été adaptées en même temps. Pour l'OGBL, il faut dans ce contexte absolument pouvoir envisager des aides spécifiques à l'adresse des ménages les plus fragiles.

Et puis, l'OGBL estime que le plafonnement des prix de l'énergie ne doit plus constituer un tabou. La France ou l'Espagne ont déjà pris des mesures dans ce sens. Il faut enfin sortir de la logique néolibérale et réhabiliter l'intervention des pouvoirs publics en vue de contrôler l'évolution des prix de l'énergie et ainsi empêcher l'advenue de nouvelles fractures sociales.

Le Comité national de l'OGBL s'est en outre penché sur le récent projet de loi déposé à la Chambre des députés relatif à la lutte contre le harcèlement moral au travail (voir ci-contre), la question de la vaccination obligatoire (voir également ci-contre), la tentative de l'UEL d'instaurer une véritable chasse aux malades au niveau de la CNS (lire en page 17), les nouvelles modalités d'application du chômage partiel jusqu'au mois de juin (lire en pages 18 et 19) et la Grève des femmes qui est actuellement en préparation (lire notre dossier central). ◇

Harcèlement moral au travail

Le Comité national de l'OGBL s'est également penché sur le projet de loi relatif à la lutte contre le harcèlement moral au travail déposé récemment à la Chambre des députés. L'OGBL ne cache pas son étonnement de ne pas avoir été consulté par le gouvernement en amont du dépôt de ce projet de loi. Si l'OGBL salue la volonté de légiférer sur cette question (actuellement, il existe en la matière uniquement un accord entre partenaires sociaux datant de 2009, mais qui du fait de ne pas avoir force de loi se révèle limité, notamment en ce qui concerne les moyens juridiques), il craint toutefois que ce projet de loi, en raison de ses lacunes, ne change pas grand-chose dans la pratique. Selon l'OGBL, pour mener sa mission à bien, l'ITM devrait ainsi disposer de davantage de moyens et de compétences que ne le prévoit le projet de loi et d'autres organismes, tels que la médecine du travail par exemple, devraient également pouvoir être mobilisés sur cette problématique. Enfin, le projet de loi ne touche pas au point fondamental qui est que la charge de la preuve continue de reposer sur la victime, ce qui demeure très difficile à prouver dans la pratique. ◇

Tripartite

Un tour pour rien!

Plus d'un an après la date annoncée initialement, la deuxième réunion du Comité de coordination tripartite depuis le déclenchement de la crise sanitaire a eu lieu le 13 décembre 2021.

Les syndicats représentatifs au niveau national – la CGFP, le LCGB et l'OGBL – avaient insisté depuis longtemps sur la nécessité d'organiser une nouvelle tripartite afin de préparer, dans le cadre du dialogue entre partenaires sociaux, une sortie durable de la pandémie du Covid-19 et de se préparer aux défis essentiels des prochaines années, ceux de la transition écologique et digitale, ainsi qu'en vue de garantir à long terme le modèle social luxembourgeois.

En amont de cette réunion du 13 décembre 2021, les syndicats avaient critiqué la date tardive retenue pour celle-ci – à trois jours avant le vote du budget 2022 à la Chambre des députés, il n'était en effet plus possible d'imaginer que les discussions menées dans le cadre de cette tripartite auraient encore une quelconque influence sur l'orientation budgétaire de 2022 – et ils avaient proposé d'ajouter des points supplémentaires à l'ordre du jour, tous rejetés par le Premier ministre.

Le ministre du Travail, Dan Kersch, ayant toutefois annoncé en amont de la tripartite qu'il s'agirait avant tout d'écouter les partenaires sociaux, on pouvait ainsi supposer qu'il ne s'agirait là que d'une première réunion et que les différentes mesures pourraient être négociées lors de réunions tripartites suivantes. Or, cela n'a

pas été le cas. Il apparaît de plus en plus clairement que le gouvernement actuel ne considère pas la tripartite comme un processus, mais comme un *event*.

La méthode a été à nouveau la même qu'en juillet 2020. Les syndicats et les représentants des employeurs ont pu prendre la parole après des présentations exhaustives de la situation économique et sociale faites par différents ministres, mais sans même pouvoir leur poser des questions. Parmi les différentes propositions avancées par les deux parties, les ministres présents ont sélectionné une poignée de mesures, qui ont ensuite été présentées à la presse comme le résultat de la tripartite. Nous sommes ici à des années-lumière des accords tripartites nationaux négociés, souvent pendant plusieurs semaines, sous les gouvernements précédents.

Les syndicats représentatifs au niveau national ne peuvent donc que prendre acte du fait que le gouvernement n'est pas en mesure d'offrir le cadre nécessaire à un dialogue social national digne de ce nom. La prolongation du chômage partiel extraordinaire et des aides aux entreprises est évidemment à saluer, ainsi que la prolongation de l'accord passé entre les syndicats et le ministre du Travail garantissant qu'en cas de chômage partiel, tout

salarié concerné ne puisse pas toucher moins que le salaire social minimum. Toutefois, cette mesure risque encore d'être insuffisante, car la pandémie ne sera vraisemblablement pas derrière nous d'ici fin-février. Sont bien évidemment aussi à saluer, les améliorations concernant l'embauche de réfugiés et les conjoints d'expatriés.

Dans l'ensemble, il s'agit toutefois d'un paquet de mesures très maigre par rapport aux défis actuels. Il est incompréhensible que les représentants du gouvernement estiment manifestement qu'il n'y a pas de problème de pouvoir d'achat au Luxembourg. Il ne s'agit pas uniquement d'une divergence dans l'interprétation des chiffres – l'analyse du gouvernement, qui se réfère exclusivement à une valeur moyenne globale corrigée par rapport à l'inflation et selon laquelle le pouvoir d'achat serait resté «stable» au cours de la pandémie, est manifestement en contradiction avec la réalité vécue d'une grande partie de la population.

La hausse des prix de l'énergie, l'explosion des coûts du logement, l'inflation touchant les produits alimentaires – tout cela ne semble pas constituer un problème pour le gouvernement. Partant du constat que le pouvoir d'achat a beaucoup souffert depuis le début de la pandémie,



les syndicats ont formulé toute une série de revendications visant à le renforcer. Les ajustements demandés concernaient principalement les prestations familiales, des mesures fiscales sélectives et des mesures d'urgence en matière de logement. Ces revendications sont justifiées par l'impact de la crise du logement sur les ménages, le taux de pauvreté croissant touchant les familles monoparentales et les familles nombreuses, ainsi que le salaire social minimum qui demeure encore trop bas par rapport au seuil de risque de pauvreté.

Les mesures annoncées, comme la gratuité des cantines scolaires ou l'augmentation de 200 € de l'allocation de vie chère, sont jugées comme étant insuffisantes au regard de la pression actuelle sur le pouvoir d'achat. Les syndicats ont également tenu à rappeler que les frontaliers, dont l'importance pour l'économie et le système social luxembourgeois a été amplement démontrée lors de la pandémie, ne bénéficient pas des nouvelles prestations en nature. Mais ceci n'est apparemment pas

un problème pour le gouvernement, mais son programme.

La réaction du gouvernement aux arguments et aux revendications des syndicats a été marquée par une arrogance sans précédent. Selon le Premier ministre, la plupart des problèmes soulevés par les syndicats n'auraient pas leur place dans une tripartite. Les mesures concernant plus particulièrement le logement et le climat devraient être discutées en dehors de la tripartite avec les ministres concernés. La tripartite devrait être considérée exclusivement comme un instrument de crise, et ne devrait pas devenir un «salon de discussion», comme l'a souligné le Premier ministre lors d'une conférence de presse à l'issue de la tripartite – qui a d'ailleurs été organisée sans avoir été aucunement convenue avec les partenaires sociaux. Comme si précisément dans les domaines du logement et du climat, il n'y avait pas une situation de crise évidente!

Le Premier ministre a également souligné que l'état des finances publiques n'autori-

serait pas la prise de nouvelles mesures ciblées en vue d'améliorer le pouvoir d'achat, alors même qu'elles avaient été présentées auparavant comme les plus solides de toute l'Europe. Sans gêne, le Premier ministre a également demandé à ce que l'impact budgétaire des différentes propositions des syndicats ait à être chiffré en détail. Combien de demandes de chiffres, adressées par les syndicats aux politiques, sont restées sans réponse par le passé?

De tout cela, il ressort que la seule véritable avancée de la réunion a consisté dans l'opposition sans équivoque de la part du gouvernement face aux nouvelles tentatives du patronat de remettre en question l'indexation des salaires. Il est évident que cela ne peut pas être considéré comme satisfaisant du point de vue syndical.

Les syndicats continueront, quoi qu'il en soit, à se battre pour un renforcement du pouvoir d'achat et à lutter contre les inégalités qui s'accroissent. ◊

Contre le *greenwashing* de notre système d'indexation

La consommation d'énergie n'est pas une question de volonté, mais une nécessité existentielle...



Entre 2006 et 2013, le ministre d'Etat de l'époque, Jean-Claude Juncker, n'a pas ménagé ses efforts pour détériorer structurellement, avec l'aide revendicative du patronat, le mécanisme légal d'adaptation automatique des salaires et des pensions à l'évolution des prix, appelé «index».

Il a échoué face à la résistance du mouvement syndical luxembourgeois. Hormis quelques retards dans l'arrivée des tranches d'indexation, il n'a rien réussi. Il a dû renoncer à ses intentions de détériorations structurelles – suppression définitive d'une tranche entière de l'index, introduction de l'«index plafonné» et retrait des produits pétroliers du panier de l'index. Fin 2013, son parti a dû se mettre sur le banc de l'opposition.

En 2014, le nouveau gouvernement a renoncé à de nouvelles attaques contre le système d'indexation et a proposé un accord aux partenaires sociaux: désormais, le système d'indexation devait à nouveau fonctionner «normalement». Si l'on excepte la non-indexation de la taxe CO₂ en 2021, le gouvernement a tenu parole jusqu'à présent.

En même temps, les attaques du patronat contre l'index ont diminué. La raison en était, premièrement, la décision politique susmentionnée du gouvernement et, deuxièmement, la persistance d'un taux d'inflation faible, voire très faible, en raison de la politique internationale des taux d'intérêt après la crise financière de 2008/2009. Mais: l'organisation patronale UEL n'a pas signé l'accord et a laissé toutes les voies ouvertes pour l'avenir.

Le loup sort de sa peau de mouton

Pendant sept ans, le calme a persisté. Avec la hausse actuelle de l'inflation, de plus en plus de signes indiquent toutefois que le patronat sort de sa peau de mouton et qu'il se montre de plus en plus enclin à lancer des provocations en matière de l'index.. Et à deux ans des prochaines élections législatives, la déclaration du gouvernement selon laquelle il ne fera rien contre l'index pour le reste de la législature ne devrait pas empêcher le patronat de durcir le ton contre l'index.

Comme par le passé, les arguments et les justifications du patronat en faveur d'une détérioration du système d'indexation ne se limiteront pas à la répétition de justifications courantes. Ils s'adapteront à l'«air du temps».

Pour rappel, au cours de la vague d'attaques de 2006

à 2013, l'UEL a repris à son compte la propagande néolibérale sur la «compétitivité» de la stratégie européenne de dumping salarial et social de l'époque, plus connue sous le nom de «stratégie de Lisbonne». En 2021/2022, tout porte à croire que le patronat se servira de leviers idéologiques supplémentaires en plus du «cri de détresse» de la «menace de la perte de compétitivité des entreprises». Comme par exemple de l'argument selon lequel notre système d'indexation devrait devenir un instrument de pilotage pour un «comportement d'achat et de vie durable» des travailleurs et des retraités.

Raisonnement dilettante-populiste

Le 17 décembre, Carlo Thelen, directeur de la Chambre de commerce, a donné un tel exemple dans le cadre d'une interview sur RTL:

«Mir wëllen den Index-System net ofschaffen, mir soe just, esou wéi en am Ament besteet, mat der kompletter, integraler an automatescher Upassung un d'Inflatioun, ass net méi zäitgeméiss an och net nohalteg. Dofir plädéiere mir éischter fir e System, wou een a sech mat engem nohaltege Kuerf schafft.

Datt een all déi Produite géif eraushuelen, déi schiedlech fir d'Gesondheet sinn. Alkohol, Tubak awer och d'Energiekäschten. Mir wëlle jo, datt d'Leit opgefuerdert ginn, fir de gratis éffentlechen Transport ze benotzen an net méi esou vill Energie benotzen. Et ass bësse kontradiktöresch, wann een dann esou Produiten am Wuerekerf léisst.»

Ouaaah! Il n'est pas nécessaire de préciser que le directeur de la Chambre de commerce souhaite faire baisser les salaires et les pensions. Ce qui est cependant intéressant, c'est la justification dilettante et populiste qu'il donne pour atteindre cet objectif. On est tenté de lui suggérer une leçon de rattrapage et de remise à niveau sur le sens et le but du système d'indexation.

L'index est l'un des trois principaux piliers de la politique et de la législation salariales nationales. Les deux autres sont le salaire social minimum et la législation sur les conventions collectives de travail. L'interaction entre l'index et les conventions

collectives fonctionne grâce à une répartition des tâches très importante: Dans le cadre des conventions collectives, l'adaptation des salaires à l'évolution des prix n'est pas négociée, c'est l'index qui s'en charge!

Pour simplifier, on peut dire que les négociations des conventions collectives assurent l'adaptation des salaires à la performance économique corrigée de l'inflation. L'index, quant à lui, ne fait qu'adapter les salaires à la perte de valeur du salaire qui a déjà eu lieu en raison de l'inflation. La base de mesure légale est l'évolution des prix du «panier de la ménagère», qui est actualisé chaque mois. La composition des biens et services du panier est établie et pondérée sur la base de calculs moyens qui reflètent la consommation réelle de tous les ménages.

Remettre en question l'ensemble du système

Le panier à la base de l'index reflète de la meilleure manière objective possible la réalité des choix de consommation récents de la population et l'évolution des prix. L'index n'a donc pas d'autre rôle que celui de compenser la dévalorisation des salaires et des pensions causée par l'inflation.

Ce rôle légal du système d'indexation pour la formation des salaires serait fortement perturbé si le comportement réel des consommateurs était remplacé par un comportement de consommation hypothétique ayant une autre base de référence.

Si, comme le propose par exemple le directeur de la Chambre de commerce, l'indice était réformé pour devenir le tuteur légal, l'instrument de «rééducation» des comportements de consommation «vertueux» ou «durables» des citoyens, et plus précisément des travailleurs et des retraités.

Un tel détournement de l'index de sa finalité et de son sens ouvrirait non seulement la porte à des manipulations politiques contre l'index, mais remettrait fondamentalement en question et saperait tout le système de formation des salaires luxembourgeois.

Car: la déconnexion entre la formation

des salaires et le mouvement d'inflation qui reflète la réalité de la vie des ménages n'est pas seulement une attaque directe inacceptable contre le pouvoir d'achat des travailleurs et des retraités. Il s'agirait en même temps d'une atteinte à l'organisation du rapport entre l'évolution des salaires et la rentabilité économique ou la productivité des entreprises.

Contrairement à la situation actuelle, l'adaptation des salaires à l'inflation réelle ferait nécessairement l'objet de négociations collectives. La possibilité actuelle de conventions collectives limitées à l'entreprise individuelle ou à des groupes d'entreprises (ainsi que leurs durées plus longues, autorisées par la loi) devrait céder la place à des négociations sectorielles, voire nationales, avec des durées plus courtes.

Le directeur de la Chambre de commerce a-t-il bien réfléchi à ces conséquences importantes? En toute logique, il devrait proposer en même temps une réforme correspondante de la législation sur les conventions collectives. Ou s'agit-il seulement pour lui de réduire unilatéralement les salaires et les pensions? Ou bien s'agit-il d'entamer un démantèlement structurel du système d'indexation? Nous parions sur ces dernières intentions!

Refus

L'OGBL s'oppose catégoriquement à un index démantelé. Pour les ménages, la consommation d'énergie n'est pas une question de volonté, mais une nécessité existentielle. En fonction du budget, de la situation géographique de vie et de travail, de la situation de logement, etc., le potentiel d'économie d'énergie et la possibilité d'utiliser les transports publics sont limités. Parfois même extrêmement limités.

Tout discours qui insinue que la population ne veut pas vivre «durablement» est totalement déplacé et contre-productif. Celui qui dissocie les économies d'énergie ou l'augmentation de l'efficacité énergétique, nécessaires en matière de politique climatique, de la question sociale et de l'augmentation des inégalités sociales, sape l'élan de la société en faveur de la sauvegarde des

ressources naturelles et de la protection du climat. L'OGBL est favorable à un développement massif des transports publics. Il revendique pour le domaine du logement une politique publique de subventions et de soutien à caractère social, afin que les ménages les plus faibles puissent également concrétiser leur besoin d'économie et d'efficacité énergétique. Il demande un renforcement du système de santé publique, y compris une promotion accrue d'une politique de santé préventive. Mais ce qu'il refuse catégoriquement, c'est un greenwashing et un healthwashing de notre système d'indexation.

Si le directeur de la Chambre de commerce veut se couvrir d'un manteau vert ou s'inquiète pour la santé de la population, nous lui proposons de suggérer au monde politique d'augmenter sensiblement l'imposition des dividendes des actionnaires des entreprises qui ne produisent pas de biens et de services durables et économes en ressources, ou au contraire qui en produisent qui sont nuisibles à la santé. ◊



Nora Back, Présidente de l'OGBL
André Roeltgen, Conseiller

Contrôle médical de la Sécurité sociale

L'OGBL empêche le patronat d'instaurer une véritable chasse aux malades

Entre mi-décembre et mi-janvier, les représentants patronaux se sont agités dans tous les sens, brandissant le danger imminent d'une inflation de faux arrêts maladie à venir à partir du 15 janvier 2022, date d'entrée en vigueur du Covid-Check (3G) obligatoire en entreprise décidé par le gouvernement.

Les représentants de l'organisation patronale UEL disaient en effet craindre une «épidémie» de faux certificats d'incapacité de travail apparaître à partir de cette date et demandaient à ce que des mesures préventives soient prises afin d'éviter que les salariés récalcitrants au 3G ne soient tentés massivement de contourner le dispositif, prétextant ainsi être malades.

Les représentants patronaux n'en sont d'ailleurs pas restés à de simples formules incantatoires. Ainsi, en janvier, ils ont carrément tenté de modifier les statuts de la Caisse nationale de santé (CNS) en vue de renforcer drastiquement le contrôle des malades. Concrètement, ce que visaient les représentants patronaux était une reconfiguration de l'algorithme dont se sert le contrôle médical de la Sécurité sociale (CMSS) pour surveiller d'éventuels abus de la part des assurés. Pour aller à l'essentiel, disons que cette modification des statuts de la CNS, telle que souhaitée par l'UEL, aurait donné lieu à l'avenir à une véritable chasse aux malades. Précisons également que cette modification aurait en outre été définitive et non seulement temporaire, revenant à instaurer un inacceptable régime de suspicion généralisée à l'encontre des salariés en incapacité de travailler.



Le point a été tranché lors d'une réunion du Conseil d'administration de la CNS qui s'est tenue le 12 janvier dernier. Lors d'un vote décisif portant sur cette proposition de modification des statuts, les syndicats, emmenés par l'OGBL, ont finalement réussi à s'imposer et donc à rejeter l'attaque de l'UEL, grâce notamment au vote du représentant de l'Etat qui est venu se joindre à celui des syndicats. Les statuts de la CNS sont donc demeurés inchangés. L'UEL a néanmoins obtenu lors de cette réunion que le contrôle médical de la Sécurité sociale soit amené à renforcer sa vigilance lors de l'entrée en vigueur du Covid-Check (3G) obligatoire en entreprise et qu'ainsi, il convoque les salariés à la moindre suspicion de fraude, sur simple dénonciation d'un employeur.

Deux semaines après l'introduction du Covid-Check (3G) obligatoire en entreprise, autant dire, comme le pressentait l'OGBL, que les craintes exprimées par l'UEL se sont révélées largement exagérées, comme en témoigne le bilan provisoire dressé par la CNS début-février. En effet, sur 16 300 certificats d'incapacité de travail répertoriés au cours de cette période – dont 60 % au motif d'un congé pour raisons familiales ou d'un isolement

– le CMSS a été amenée à convoquer au total 58 assurés, dont seuls 10 ont finalement été jugés aptes au travail selon le bilan provisoire dressé par la CNS. Ce qui signifie que seuls 0,06 % de l'ensemble des certificats d'incapacité de travail émis au cours de cette période ont été jugés infondés par le contrôle médical.

On est bien loin d'une inflation de faux certificats d'incapacité de travail, telle que la craignait le patronat. L'avalanche de faux certificats d'incapacité de travail n'a en effet pas eu lieu! L'OGBL tient dans ce contexte à dénoncer fermement ce qui constitue finalement une tentative de la part de l'UEL visant à instrumentaliser la crise du Covid-19 pour instaurer une véritable chasse aux malades. ◊




Carlos Pereira, Membre du Bureau exécutif

Pour la période de mars à juin 2022

Nouvelles modalités d'application du chômage partiel

Après consultation du Comité de conjoncture, le gouvernement a décidé de prolonger le régime de chômage partiel de source structurelle simplifié Covid-19 de 4 mois, de mars à juin 2022 inclus, pour les entreprises relevant des secteurs vulnérables et qui disposent d'un plan de maintien dans l'emploi.

Afin de continuer à soutenir les entreprises et leurs salariés impactés par la crise liée au Covid-19, des modalités particulières s'appliquent au chômage partiel pour les mois de février, mars, avril, mai et juin 2022, sous réserve qu'il n'y aura pas de nouvelles restrictions sanitaires au-delà du 28 février 2022. Les critères d'attribution du chômage partiel pour cette période ont été présentés et discutés lors de la réunion du Comité de conjoncture du 25 janvier 2022 présidée par les ministres Franz Fayot et Georges Engel.

Pour le mois de février 2022, le nombre d'heures de travail chômées ne pourra en aucun cas dépasser 25 % du total des heures de travail mensuel normales de l'entreprise, sauf pour les entreprises relevant de l'hôtellerie et de l'événementiel pour lesquelles le taux est fixé pour ce mois à 50 % car elles sont particulièrement touchées par la crise pandémique. Pour le mois de février, le taux pour les établissements de nuit est fixé à 100 %.

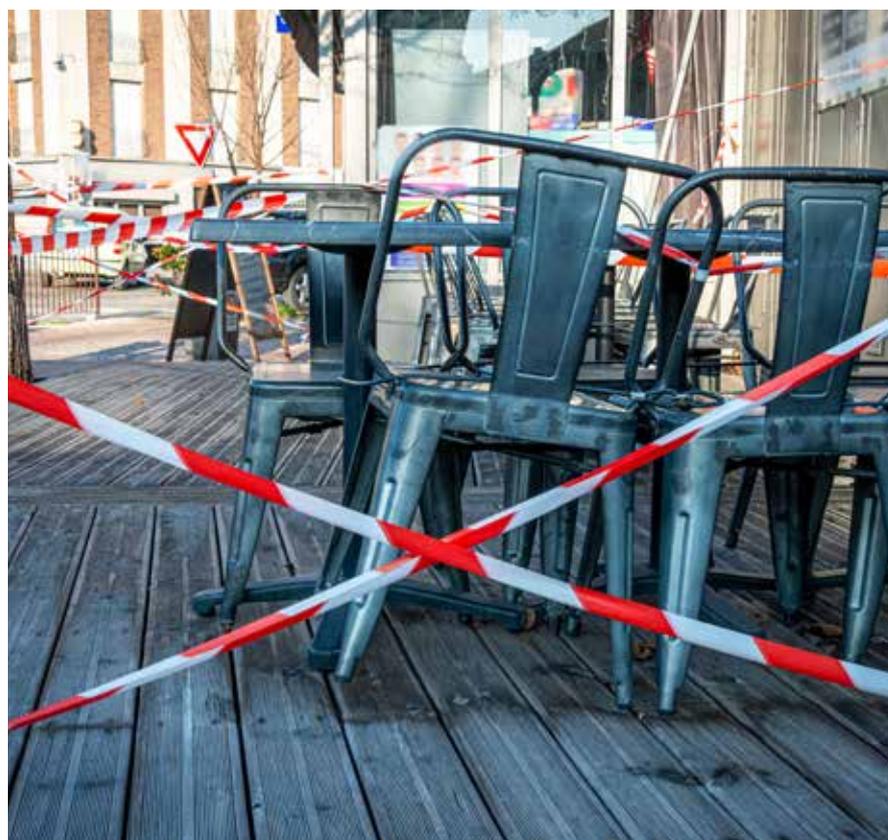
Pour les mois de mars et avril 2022, le nombre d'heures de travail chômées ne

pourra en aucun cas dépasser 20 % du total des heures de travail mensuel normales de l'entreprise relevant d'un secteur vulnérable, sauf pour l'hôtellerie (40 %).

Pour les mois de mai et juin 2022, les entreprises pourront appliquer le chômage partiel jusqu'à concurrence de 10 % du total des heures de travail mensuel normales, sauf pour l'hôtellerie (30 %).

Dans tous les cas, le chômage partiel d'ordre structurel est réservé aux entreprises couvertes par un plan de maintien dans l'emploi.

Les entreprises d'autres secteurs non couvertes par les nouvelles modalités ou pouvant bénéficier du chômage partiel d'ordre conjoncturel sont quant à elles soumises aux dispositions en vigueur. ◊



Chômage partiel de source structurelle simplifié Covid-19

Entreprises issues d'un secteur vulnérable et couvertes par un plan de maintien dans l'emploi sectoriel homologué:

- Agences de voyage,
- Centres de formation privés
- Événementiel
- HORECA
- Restauration collective
- Secteurs des boulangers, pâtissier-chocolatier-confiseurs et glaciers, boucher-charcutiers, traiteurs et meuniers
- Taxis, voitures de location et ambulances
- Transport de personnes par la route et voyages en autocar
- Vente de voitures neuves et carrossiers"

Février 2022

- 25 % du total des heures de travail mensuel normales de l'entreprise (régime commun)
- 50 % du total des heures de travail mensuel normales pour l'hôtellerie, l'événementiel et les «métiers de bouche»
- 100 % du total des heures pour les établissements de nuit (mesure qui pourra être étendue tant que la fermeture administrative à 23h00 est maintenue)
- Les entreprises qui bénéficient du chômage partiel ne peuvent pas procéder à des licenciements pour motifs non-inhérents à la personne!

Mars – avril 2022

- 20 % du total des heures de travail mensuel normales de l'entreprise (régime commun)
- 40 % du total des heures de travail mensuel normales pour l'hôtellerie
- Les entreprises qui bénéficient du chômage partiel ne peuvent pas procéder à des licenciements pour motifs non-inhérents à la personne!»
- 10 % du total des heures de travail mensuel normales de l'entreprise (régime commun)

Mai – juin 2022

- 30 % du total des heures de travail mensuel normales pour l'hôtellerie
- Les entreprises qui bénéficient du chômage partiel ne peuvent pas procéder à des licenciements pour motifs non-inhérents à la personne!

Chômage partiel de source structurelle

(inchangé, repose sur le cadre légal et les dispositions d'application)

Pour les entreprises couvertes par:

- Plan de redressement (entreprises de moins de 15 salariés) homologué
- Plan de maintien dans l'emploi (entreprises de plus de 15 salariés) homologué
- Plan social

Modalités:

- demandes évaluées au cas par cas à la fin du mois pour le mois qui suit
- après consultation du Comité de conjoncture, le Conseil de gouvernement valide ou rejette la demande

Chômage partiel de source conjoncturelle

(inchangé, repose sur le cadre légal et les dispositions d'application)

Pour le secteur de l'industrie (pour réagir face aux perturbations des marchés internationaux).

Modalités

- demandes évaluées au cas par cas à la fin du mois pour le mois qui suit
- après consultation du Comité de conjoncture, le Conseil de gouvernement valide ou rejette la demande

Klimabiergerrot

Électoralisme ou changement de cap politique?

Le Luxembourg n'est pas un grain de riz. Il a au contraire une responsabilité exceptionnelle avec une empreinte écologique d'au moins 6 planètes et des moyens d'action exceptionnels vu sa taille et sa richesse.

Nous pourrions être un véritable précurseur dans le domaine de l'action climatique et de participation citoyenne et démocratique, mais nous continuons d'être à la traîne. Nous observons dans des pays voisins et lointains, de nombreuses expériences d'assemblées *citoyens* - climatiques ou constituantes - qui émergent et travaillent avec rigueur et enthousiasme, et les résultats de leurs travaux sont souvent très «radicaux». Leurs travaux amorcent cette transformation fondamentale dont nous avons besoin et que les scientifiques membres du GIEC nous exhortent à entamer «*as soon as possible*». Nous le savons et avons pu l'observer notamment en France avec le mouvement des gilets jaunes: afin que les mesures climatiques indispensables puissent être portées aussi par celles et ceux qui n'en ont pas les moyens, il faut tout faire pour éviter leur «décrochage climatique» - les soutenir financièrement mais aussi les impliquer dans la mise en place de mesures climatiques. Il faudra un changement de mentalité de la part des différentes instances sur la place de cette participation citoyenne qui n'est pas un alibi, mais qui, si elle est véritable et honnête, permet des transformations rapides et conséquentes de la société.

L'annonce du *Klimabiergerrot* (KBR) par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la nation en octobre nous a certes surpris. Une partie d'entre nous y trouve l'espoir de voir la question climatique être prise à bras le corps par l'ensemble du gouvernement. Toutefois, il nous inquiète aussi car il ne semble pas réunir les conditions nécessaires à une réflexion profonde et à des actions déterminées pour résoudre la crise climatique.

Ainsi, nous regrettons que le mode de sélection du bureau citoyen soit complètement opaque et qu'aucun comité extérieur ne soit mis en place pour assurer la qualité du processus. Concernant la sélection du groupe citoyen, nous espérons que les renseignements fournis lors de l'inscription, notamment en matière d'opinion politique, seront utilisés à bon escient. Enfin, la «compréhension du français, luxembourgeois et anglais» requise ne permet pas, à nos yeux, l'accès à la population diverse et multiculturelle du Luxembourg.

Nous aurions souhaité que son champ d'action ne se limite pas au plan national intégré en matière d'énergie et de climat du Luxembourg (PNECC), car celui-ci, comme les coalitions climat (Votum Klima et United for climate justice) l'ont soulevé à l'époque, manque d'ambition pour atteindre les objectifs pour rester en dessous des 1,5 degrés. L'articulation entre les conclusions auxquelles aboutira le KBR et la prise de décision publique qui en suivra est non défi-

nie. Le mode de fonctionnement annoncé du KBR ne semble pas assurer ni l'information ni la prise de décision indépendante. Nous regrettons également qu'aucun comité extérieur n'est mis en place pour assurer la qualité du processus, que le KBR doive effectuer ses travaux dans une durée très restreinte de moins de 6 mois et que les initiatives de la société civile qui ont été lancées il y a plusieurs années déjà n'aient pas été prises en compte dans l'élaboration du processus. En effet, depuis plus de deux ans, CELL et d'autres organisations de la coalition U4CJ (dont l'OGBL) travaillent sur le développement d'assemblées climatiques *citoyens* qui offrent un espace aux gens pour réfléchir aux actions climatiques et démocratiques nécessaires pour une transition juste et efficace. CELL a d'ailleurs reçu un financement de l'Etat (Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement Durable) pour mettre en œuvre des assemblées climatiques *citoyens*.

Notre objectif était d'établir une assemblée au niveau national qui puisse prendre en compte les attentes et les besoins de l'ensemble de la population et qui puisse offrir une politique climatique enracinée à la hauteur de la cause. Ce processus a été percuté de plein fouet par le KBR. L'initiative du Ministère d'Etat apparaît comme tout à fait isolée, non concertée et précipitée ce qui soulève de réelles questions sur sa motivation profonde en cette année pré-électorale.

Le manque de transparence et de cohérence du gouvernement est certainement le défi majeur auquel la société civile est confrontée, ce qui amène à une course stérile aux informations et nous met en situation de réactivité perpétuelle. Pour de véritables processus de participation citoyenne il faut prendre le temps, se donner les moyens et l'expertise propre (pas seulement des budgets pour financer des consultants extérieurs) et donner aux *citoyens* de vrais moyens d'action et d'influence. Un simple débat à la Chambre sans engagement à prendre des décisions contraignantes constitue à cet égard un manque de respect flagrant envers les *citoyens* qui se seront investis dans la recherche de solutions. Nous l'avons vu avec la convention citoyenne pour le climat en France qui, par rapport au KBR, était plus inclusive en prenant à bord des organisations de la société civile dans les différents comité d'appui et de pilotage, mais dont les *citoyens* sont sorties avec beaucoup de frustrations parce que les politiques ont rejeté trois quart de leurs recommandations. Par ailleurs, la gestion du suivi des recommandations du KBR n'est pas défini, si ce n'est l'annonce d'un débat à la Chambre et l'inclusion éventuelle des recommandations dans l'adaptation à mi-parcours du PNECC. Enfin, les circonstances de l'annonce, par un Premier Ministre faisant cavalier seul, du processus KBR lors de son discours sur l'état de la nation, alimentent une pénible impression d'électoralisme, témoignant du peu de cas qu'on fait de l'urgence climatique.

Même si rien, à ce stade-ci et compte tenu des informations disponibles, n'autorise cet espoir, une partie d'entre nous espérons nous tromper. Nous espérons que ce KBR sera autre chose qu'un gadget cosmétique. Nous espérons que la dynamique mise en place permettra d'identifier les causes pro-fondes des nombreux maux écologiques et sociaux auxquels la planète est confrontée, en particulier dans le Sud global, d'identifier ces causes et d'énoncer des propositions à la hauteur des enjeux.



Nous espérons que le gouvernement saura prendre ses responsabilités.

Pour l'autre moitié il ne fait plus aucun doute qu'après le *Greenwashing* ce gouvernement vient d'inventer le «*Democracywashing*» et c'est la plus complète défiance qui domine. La crise climatique étant plus pressante que jamais, nous refusons d'entretenir plus longtemps l'illusion que garder sagement notre place aboutira aux changements dont nous avons besoin. Face à l'inacceptable la

révolte est légitime. Si le plan du gouvernement est de faire du KBR un outil cosmétique, notre but doit être de lui faire réaliser son plein potentiel transformateur. Pour cette partie d'entre nous l'espoir existe aussi. Mais notre espoir ne repose pas dans le gouvernement, mais dans l'autonomisation des gens face à un système qui nous mène à notre perte. ◊

◆◆◆
 Communiqué par les organisations associées à la mise en œuvre des assemblées climatiques citoyens (OGBL, ASTM, CELL, LCGB, RFC, YFC)

Droits humains et entreprises

Quelle loi pour le Luxembourg?

Le Luxembourg a été élu en octobre 2021 pour la première fois par l'Assemblée générale des Nations unies à New York à un siège de membre du Conseil des droits de l'homme. Cette élection est un honneur pour notre pays mais également une responsabilité à concrétiser pour le mandat 2022-2024.

Si la lutte contre le travail des enfants et la protection des défenseurs des droits humains constituent une priorité pour le gouvernement luxembourgeois, celui-ci pourra maintenant montrer l'exemple sans tarder en adoptant une législation nationale garantissant une protection contre les atteintes aux droits humains dans le cadre des activités économiques.

L'objectif d'une telle loi est donc d'assurer que les entreprises domiciliées au Luxembourg respectent au niveau de leurs chaînes de valeur les droits humains, les intérêts des travailleurs et les normes environnementales fondamentales reconnues au niveau international.

Un débat animé s'est engagé depuis quelques années sur le défi d'introduire une telle loi au Luxembourg. L'Initiative pour un devoir de vigilance (dont l'OGBL est un membre actif) souhaite apporter sa contribution avec le présent document: Quelles sont les exigences centrales et points-clés d'une loi efficace sur un devoir de diligence afin de protéger durablement les droits humains et l'environnement contre des violations lors d'activités économiques des entreprises?

Les principales exigences d'une loi sur le devoir de diligence

Une loi efficace sur la diligence raisonnable en matière de droits humains doit répondre à certaines exigences fondamentales afin de prévenir les violations des droits humains et les dommages environnementaux le long des chaînes de valeur, et d'améliorer la sécurité juridique des personnes affectées, des consommateurs et des entreprises:

1 La loi doit couvrir toutes les grandes entreprises domiciliées au Luxembourg afin de mettre en œuvre un plan de vigilance. En outre, elle doit s'appliquer aux petites et moyennes entreprises (PME) dont les activités commerciales présentent des risques particuliers en matière de droits humains: ceux qui sont actives dans les régions et secteurs d'activité économique à haut risque.

Une intégration au niveau législatif des «sociétés de participations financières», les SOPARFIs doit également être assurée. L'Initiative pour un devoir de vigilance propose une approche multicritères en ce qui concerne les Soparfis devant mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance: basé sur les critères de consolidation au niveau d'une société-mère existants en droit comptable.

Les PME qui ne sont pas actives dans les régions et secteurs d'activité économique à haut risque ne devraient pas avoir l'obligation de faire un plan de vigilance.

2 Les entreprises doivent assurer une diligence raisonnable en matière de droits humains et environnement au niveau de leurs opérations et relations commerciales le long de la chaîne de valeur, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes de l'OCDE).

Comme annoncé par l'étude réalisée par Dr Basak Baglayan: «Pour être conforme aux Principes directeurs des Nations unies, une loi luxembourgeoise sur le devoir de diligence doit couvrir '...', y compris les principes des huit conventions fondamentales de l'OIT tels qu'énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.»

Une loi devrait tenir compte du fait que les dommages environnementaux s'accompagnent souvent de violations des droits humains. Un exemple typique est lorsque des produits chimiques provenant par exemple d'usines se retrouvent dans les rivières et nuisent ainsi aussi bien aux bases de la vie (pêche, eau potable) qu'à la santé des riverains. En mettant en œuvre les mesures de précaution prévues par une loi, les entreprises doivent s'efforcer de prévenir et de minimiser de tels risques. D'autres risques à prendre en considération découlent des conventions environnementales que le Luxembourg a ratifiées (p.ex. la Convention de Minamata sur le mercure).

3 Les entreprises doivent être légalement tenues de prendre des mesures responsables en fonction de leur taille, du contexte de leurs activités, de leur pouvoir d'influence, de la gravité des menaces de violations des droits humains et de dommages environnementaux, et du nombre de personnes potentiellement affectées. Les entreprises doivent documenter les mesures prises pour respecter des obligations de diligence raisonnable et en rendre compte régulièrement dans un plan de vigilance.

La loi doit donc imposer l'établissement et la mise en œuvre d'un plan de vigilance avec des mesures concrètes (p.ex. des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves; un mécanisme effectif de plainte et de réparation; un dispositif de suivi des mesures).

4 La loi doit prévoir une responsabilité pour les dommages envers les personnes affectées par les violations des humains qui résultent du manquement des entreprises au devoir de diligence. La responsabilité civile quant à elle permettra donc de réparer les dommages causés (matériels et moraux) par les violations des droits humains.

Le non-respect des obligations de diligence raisonnable (y compris les obligations de documentation et de rapport) doit être lié à des sanctions telles que des amendes, l'exclusion des procédures de

passation de marchés publics et de la promotion du commerce extérieur qui seront prononcées par une autorité de surveillance compétente.

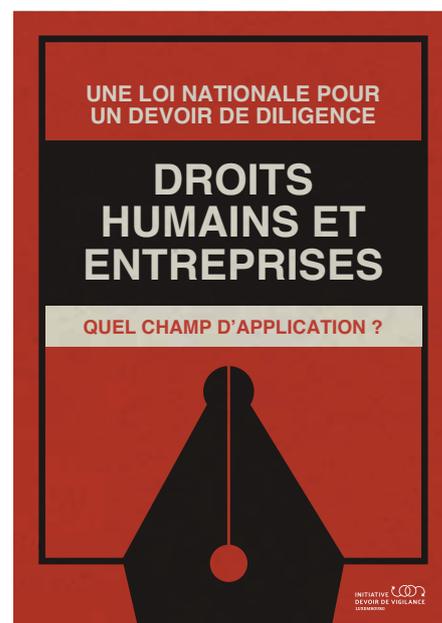
Il sera nécessaire de désigner une autorité administrative compétente qui contrôle l'existence du Plan et l'exactitude de son contenu. L'Initiative pour un devoir de vigilance propose donc la création d'un organisme de contrôle, habilité à agir sur base de plaintes (signalements) de tiers. Il faut donner en effet un levier à disposition des personnes, communautés affectées, syndicats et organisations de la société civile dans ce contexte.

Par le biais du document «Une loi nationale pour un devoir de diligence: quel champ d'application?», l'Initiative pour un devoir de vigilance présente ses propositions et montre clairement qu'une loi sur le devoir de diligence au niveau «droits humains et entreprises» est réalisable.

En France, Allemagne, Norvège et Suisse des législations nationales ont été adoptées. Aux Pays-Bas, l'accord de coalition du nouveau gouvernement néerlandais comprend maintenant l'engagement d'introduire une législation sur la diligence raisonnable obligatoire aux Pays-Bas et de plaider en faveur d'une législation européenne à Bruxelles.

Le Luxembourg est à la traîne au regard de cette tendance internationale. Il est temps que cela change avec un cadre légal.◊

INITIATIVE DEVOIR DE VIGILANCE LUXEMBOURG



Pas de profit sur la pandémie

Face au Covid-19 tout le monde mérite protection

Le Covid-19 se propage comme un feu de forêt. Les solutions doivent se propager encore plus rapidement. Personne ne sera en sécurité tant que tout le monde n'aura pas accès à des traitements et des vaccins sûrs et efficaces.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL soutient l'initiative citoyenne lancée par une large coalition de syndicats, d'ONG, de militantes et de militants, d'associations et d'experts de la santé à travers l'Europe, visant à mobiliser 1 million de signatures pour convaincre la Commission européenne à prendre les mesures nécessaires garantissant un accès équitable aux vaccins et autres traitements, et évitant à tout prix qu'ils deviennent sources de profits indécentes pour l'industrie pharmaceutique. Une grande opacité demeure actuellement toujours sur les négociations entre l'UE et les laboratoires pharmaceutiques.

Pour soutenir cette initiative citoyenne européenne:
noprofitonpandemic.eu

1 – La santé pour tous

Nous avons tous droit à la santé. En cas de pandémie, la recherche et les technologies doivent pouvoir être partagées largement, rapidement, à travers le monde. Aucune entreprise privée ne devrait pouvoir décider seule qui a accès aux traitements ou aux vaccins et à quel prix. Les brevets donnent à une seule entreprise le monopole sur des médicaments essentiels. Cela en limite la disponibilité et augmente le coût pour ceux qui en ont besoin.

2 – La transparence maintenant!

Les coûts de production, les financements publics, tout comme l'efficacité et la sécurité des vaccins et des médicaments doivent être publics. Les contrats conclus par les autorités avec les entreprises pharmaceutiques ne peuvent pas rester secrets.

3 – Argent public, contrôle public

La recherche et le développement de vaccins et de traitements a souvent été financé par des fonds publics, l'argent du contribuable. Ce qui a été payé par les citoyens doit appartenir aux citoyens. Nous ne pouvons pas permettre aux

grandes multinationales pharmaceutiques de privatiser des technologies de santé.

4 – Pas de profit sur la pandémie

Les grandes multinationales pharmaceutiques ne devraient pas faire de profit sur cette pandémie, au détriment de la santé des gens. Face à une menace collective comme le Covid-19, nous avons besoin de solidarité, pas de profits privés. Des financements publics devraient toujours inclure des garanties sur la disponibilité et le coût des médicaments. Les multinationales pharmaceutiques ne devraient pas être autorisées à piller les systèmes de sécurité sociale. ◊



C'EST LE MOMENT

Plus de pouvoir d'achat, de meilleurs salaires
Des emplois sûrs
Une politique active pour le logement abordable
Une politique fiscale juste
Un vrai équilibre travail-vie
Une sécurité sociale performante

CCT signées

Casino 2000

116 salariés

Syndicat Alimentation et Hôtellerie (délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT: 01.01.2021 - 31.12.2022

Augmentations salariales: augmentation mensuelle de 75 € & augmentation mensuelle de 0,5 % du salaire, avec au total un minimum garanti de 100 € brut d'augmentation par salarié

Primes: versement d'une prime unique de 750 € à l'ensemble du personnel

Temps de travail: la période de référence en matière de temps de travail est augmentée de trois à quatre mois afin de permettre à l'entreprise de faire face aux fluctuations découlant de la crise sanitaire - l'entreprise s'engage en revanche à ne plus remettre en question la période référence lors de prochaines négociations

Autres: certains salaires sont adaptés de manière individuelle et en collaboration avec la délégation du personnel



SOCOM

680 salariés

Syndicat Bâtiment (délégués OGBL: 10/10)

Durée de la CCT: 01.01.2022 - 31.12.2024

Augmentations salariales: augmentation de 2,5 % de tous les salaires (hors cadres supérieurs) sur trois ans / augmentation salariale correspondant à 400 échelons de la grille salariale entre 2023 et 2024, en fonction de critères d'évaluation

Primes: octroi d'une prime unique de 150 € à chaque salarié au mois de février 2022, visant à pallier la flambée historique des prix de l'énergie / versement d'une prime annuelle d'intéressement liée au bénéfice brut de la société

Autres: les salariés intervenant sur les chantiers et les autres sites techniques toucheront, à partir de 2023, 30 centimes par km parcouru au-delà d'un rayon de 15 km autour du siège de la société (au lieu de 17,5 km actuellement) / l'indemnité de déplacement journalière forfaitaire actuelle (4,40 €) est maintenue et due dès que le salarié-ouvrier travaille en dehors du siège / les parties signataires se sont également engagées à intégrer au plus vite dans la CCT les salariés qui disposaient auparavant du statut d'employés privés

DOSSIER

#1 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



8 MARS 2022

J'peux pas, j'ai grève des femmes*



Grève des femmes* 2022

L'égalité n'est pas optionnelle. C'est le moment d'en faire une réalité!

La crise sanitaire et ses conséquences battent toujours leur plein et occupent tous les esprits depuis deux ans déjà. Alors pourquoi consacrer maintenant un dossier à un tout autre sujet, à la question de l'égalité des genres? Parce que la date fatidique du 8 mars approche à grand pas? Oui certainement, car la Journée internationale des droits des femmes est un jour de lutte pour les acquis sociaux qui a toujours joué un rôle important dans le travail et les revendications du département des Femmes et de tout l'OGBL. Mais ce n'est pas l'unique raison.

C'est justement maintenant que les questions de l'égalité deviennent plus importantes que jamais. C'est le moment d'agir. La pandémie a mis les femmes au premier plan de la lutte contre la crise sanitaire. Elles étaient nombreuses à travailler en première ligne dans les secteurs déclarés indispensables au bon fonctionnement de la société. Or souvent ce sont ces mêmes secteurs dans lesquels les salaires sont trop bas et/ou les conditions de travail fatigantes et difficiles.

Elles étaient également nombreuses à devoir conjuguer famille et boulot avec les fermetures des écoles et le télétravail qui a imposé aux femmes la double tâche de la garde d'enfant d'un côté et de la réalisation de leurs obligations professionnelles de l'autre côté.

Elles ont encore été nombreuses à vivre des peurs existentielles liés à la sécurité de l'emploi ou des pertes de salaire avec le chômage partiel.

Pour toutes les femmes, la charge mentale déjà trop élevée a encore une fois considérablement augmenté.

C'est donc maintenant que les questions de l'égalité deviennent plus importantes que jamais. C'est le moment. Car l'égalité nous concerne tou.te.s indépendamment de notre genre. Le progrès féministe c'est aussi le progrès social qui bénéficie à toute la société.

Le progrès féministe c'est aussi le progrès social qui bénéficie à toute la société.

C'est le moment de mettre au premier plan l'émancipation qui passe par plusieurs revendications phares: une rémunération juste qui garantit la souveraineté financière des femmes salariées et retraitées, un droit au logement abordable pour chaque femme dans chaque situation de vie, une lutte déterminée contre les violences faites aux femmes, une amélioration du congé de paternité qui garantirait une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré et *last but not least* une meilleure maîtrise de notre temps de vie grâce à une réduction du temps de travail sans perte de rémunération.

La Grève des femmes, c'est le moment clé de l'année où nous disons stop. Le moment pour crier haut et fort que la conciliation entre vie privée et professionnelle n'est pas optionnelle. Que le temps nécessaire pour l'engagement syndical, sociétal, sportif, politique ou culturel constitue aussi un

besoin élémentaire, un droit fondamental pour toutes les femmes, pour tous les hommes, pour toutes les personnes.

C'est le moment de faire de l'égalité une réalité. Notre temps doit nous appartenir et nous devons avoir les moyens financiers nécessaires afin de bien l'employer. Voilà pourquoi cette année encore il est primordial que nous tou.te.s. syndicalistes de tous les genres manifestons ensemble pour l'égalité et la transparence salariale. Des carrières évolutives pour tou.te.s sont la base de l'indépendance économique de chaque salarié.e. Voilà pourquoi le syndicat doit également assumer un rôle essentiel dans la négociation de l'égalité qui ne saura être garantie qu'à travers des conventions collectives (avec des grilles de salaire équitables et des augmentations régulières et garanties) ainsi que par une hausse du salaire minimum social.

Femmes et hommes solidaires, résident.e.s ou frontalier.ères, manifestons tou.te.es ensemble ce 8 mars 2022 pour les droits des femmes qui sont des droits humains, pour le progrès social pour toutes les femmes, pour tous les hommes, pour toutes les personnes!



Michelle Cloos,

Responsable du département Equality de l'OGBL

Résultat de l'enquête OGBL Equality – Vécu de femmes au travail

1 femme sur 2 est victime de sexisme! 2 victimes sur 3 n'en informent pas l'employeur!

Lorsque nous parlons de sexisme ou de harcèlement sexuel, nous imaginons généralement des situations explicitement violentes que les femmes connaissent sur leur lieu de travail: propositions indécentes, commentaires graveleux, attouchements, propos dégradants, voire viol.

Cependant, l'OGBL Equality constate par des témoignages qu'il existe des situations de sexisme «banalisées» dirigées vers les femmes: blagues innocentes, attaques par «petites touches», sous-entendus hasardeux, faux compliments, etc. Suite à ce phénomène constaté, l'OGBL Equality a décidé de donner la parole aux membres syndiquées dans le cadre de l'ORANGE WEEK, la semaine contre la violence faite aux femmes et aux filles, en lançant un sondage en ligne afin de collecter des témoignages sur leur vécu en tant que femmes au travail.

Un échantillon de 684 travailleuses provenant de tous les secteurs d'activité

Un échantillon de 684 femmes auprès de nos membres a répondu au questionnaire qui a été édité en langue française et allemande. Les données ont été traitées de manière anonyme et les résultats ont été analysés avec le plus grand soin. Le but de ce sondage était premièrement d'obtenir une première appréciation de l'envergure du harcèlement sexuel et du sexisme sur le lieu de travail auprès de nos membres femmes. Deuxièmement, indépendamment du fait qu'elles s'estiment victime ou non de tels actes, l'OGBL Equality a voulu présenter aux femmes sondées une liste

de «petits actes» afin de savoir si, dans leur passé ou actuellement, elles vivent ces situations de sexisme banalisées. Les résultats sont présentés et analysés ci-dessous.

Tous les secteurs d'activités sont représentés dans cette étude avec une propension élevée pour le secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs (26%), le secteur de l'éducation et les sciences (11%), le secteur des banques et assurances (11%) et le secteur du commerce (8%). Les 46% restants se répartissent entre les autres secteurs d'activité.

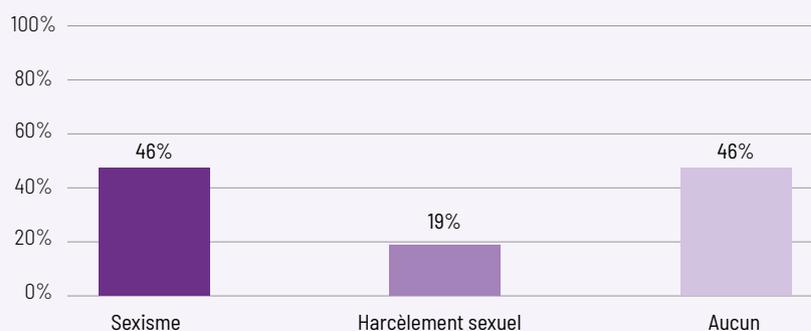
En ce qui concerne l'âge des femmes questionnées, la plupart des sondées se situent dans les tranches d'âge où l'activité professionnelle est la plus importante entre 26 ans et 55 ans. A savoir que 15% des personnes sondées ont 56 ans et plus. Ce dernier chiffre traduit peut-être le niveau d'intérêt important du sujet traité pour les personnes avec plus d'expérience et qui ont un passif professionnel plus important.

Constat alarmant et manque de soutien

Parmi les femmes questionnées, l'OGBL Equality a été stupéfait par le nombre de travailleuses qui auraient été victimes de sexisme sur leur lieu de travail. En effet, 46%, soit presque 1 femme sur 2, auraient été victimes de sexisme au travail au Luxembourg selon le sondage. En outre, 19% des personnes sondées soit presque 2 femmes sur 10 disent avoir été victimes de harcèlement sexuel! 46% des personnes sondées déclarent ne pas avoir été victimes ni de sexisme ni de harcèlement sexuel. L'OGBL Equality a aussi souhaité demander aux personnes questionnées si elles avaient été témoins de tels actes. 44% des personnes questionnées disent avoir été témoins de sexisme, et 13% témoins de harcèlement sexuel. 1 femme sur deux déclare ne pas avoir été témoin d'agissement.

62% des femmes ayant été victimes de sexisme et/ou de harcèlement sexuel ont

Selon vous, avez-vous été victime de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail?

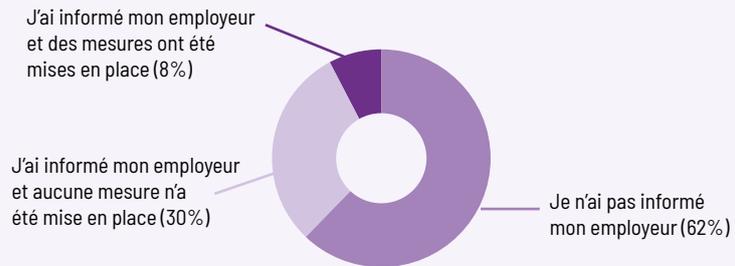


répondu que leur supérieur hiérarchique se trouvait parmi les auteurs/trices de ces agissements. 55 % ont répondu que des collègues étaient également auteurs/trices, et 27 % que leur client.e ou un.e prestataire externe était l'auteur/trice. Seuls 3 % des femmes sondées estiment avoir été victimes des actes de leur subordonné.e. Ce résultat confirme que le lien de subordination entre la victime et l'auteur/trice joue un rôle capital dans ces situations délicates.

Ensuite, l'OGBL Equality a souhaité en savoir plus sur l'impact de ces agissements sur la santé des personnes sondées. La plupart des personnes qui ont déclaré être victimes de sexisme et/ou harcèlement sexuel (69 %) ont ressenti l'envie de démissionner, que ce soit très souvent, souvent ou parfois. 31 % n'ont que rarement ou jamais eu envie de démissionner malgré ce qu'elles vivaient. Parmi les autres impacts sur la santé qui ont été cités avec une fréquence variant entre très souvent à parfois: l'anxiété (67 %), les plaintes auprès des proches (63 %), les troubles du sommeil (58 %) et les maux de ventre (57 %). Seuls les troubles alimentaires (37 %) et de la sexualité (28 %) semblent être des impacts de moindre importance bien que ressenti tout de même par environ une centaine de victimes. Face à ce retour des femmes qui se disent victimes, il apparaît évident que les actes de sexisme et/ou de harcèlement sexuel ont un réel impact sur la santé physique et psychique des travailleuses sondées.

Malheureusement, 76 % des personnes victimes ne se sont pas senties soutenues moralement. Et ce chiffre augmente à 92 % en ce qui concerne un soutien pratique. Ces chiffres témoignent de la situation d'extrême isolement dans laquelle les victimes peuvent se retrouver. De manière globale, pour les quelques personnes qui s'estiment soutenues moralement ou pratiquement dans de telles situations, elles listent majoritairement le soutien de leurs ami.e.s, leur famille/conjoint.e ou de collègues. De manière plus sporadique, l'OGBL Equality note aussi comme réponse de leur part, la médecine du travail, leur

Votre employeur a-t-il pris des mesures concrètes suite à ces agissements?



supérieur.e hiérarchique, la délégation du personnel, les ressources humaines, le/la psychologue, le syndicat ou encore l'ITM.

Ensuite, parmi les personnes victimes, 62 % déclarent ne pas avoir informé leur employeur. Ce chiffre élevé s'explique probablement par l'inaction habituelle et connue des employeurs au Luxembourg dans de telle situation, lorsqu'ils sont mis au courant. En effet, seuls 8 % des personnes victimes estiment que lorsqu'elles ont informé leur employeur, des mesures ont été mises en place pour les protéger. Dans de tels cas, les personnes sondées listent quelques mesures mises en place telles que des avertissements, des entretiens de confrontation, des sanctions allant jusqu'au licenciement ou des déplacements de poste à l'encontre de l'auteur/trice. De manière plus rare, c'est la victime elle-même qui a été déplacée de son poste ou licenciée.

Des actes par «petites touches»

La dernière partie de l'enquête traite d'une question qui a été posée à toutes les femmes sondées indépendamment du fait qu'elles s'estimaient victime ou non, témoin ou non de sexisme et/ou de harcèlement sexuel au travail. Cette question a pour but de récolter des informations sur les attaques par «petites touches» que nous qualifierons comme étant des actes de sexisme banalisés. La liste est longue mais cependant non exhaustive.

Parmi les femmes qui ont répondu à cette question, voici les actes «banalisés»

cités fréquemment («souvent» et «très souvent»):

- blocage dans l'évolution de carrière pour 41 % ;
- projets confiés à des collègues masculins pour 33 % ;
- vision réductrice de la capacité de résistance au stress des femmes pour 32 %
- difficultés à concilier travail et obligation familiale pour 31 % ;
- non considération de leurs idées par rapport aux idées des collègues masculins pour 29 % ;
- capacité de jugement remis en question pour 29 % ;
- parole coupée en comparaison à leurs homologues masculins pour 28 % ;
- vision stéréotypée et réductrice des tâches à accomplir par les femmes plutôt que leurs collègues masculins (préparer le café ou ranger les tables) pour 28 % ;
- mise en doute de leurs compétences en comparaison avec leur collègues masculins pour 23 %.

En résumé, c'est pratiquement 1 femme sur 3 qui de manière globale sent une différence de considération dans son travail par rapport aux homologues masculins.

Dans ces propositions, l'OGBL Equality a aussi listé des actes ciblant notamment le physique des femmes: 21 % des femmes interrogées estiment être très souvent ou souvent victimes de commentaires sur leur tenue vestimentaire, et 45 %

lestiment être parfois ou rarement. 17 % estiment être très souvent ou souvent victimes de fausses rumeurs dégradantes, 32 % parfois ou rarement. 12 % estiment être victimes très souvent ou souvent de blagues sur leur menstruation et 29 % parfois ou rarement. 11 % déclarent qu'on leur touche très souvent ou souvent des parties de leur corps sans leur consentement (épaules, dos, cuisses, genoux, cou, etc.) et 32 % parfois ou rarement. 10 % déclarent être victimes très souvent ou souvent de surnoms réducteurs, infantilissants ou sexistes, et 29 % parfois ou rarement. 19 % déclarent être très souvent ou souvent victimes de commentaires sur leur apparence physique en général (figure, coiffure, maquillage, etc.), et 43 % parfois ou rarement.

À la suite des petits actes banalisés, l'OGBL Equality a souhaité savoir si les femmes questionnées avaient entrepris des actions. 63 % des femmes qui ont répondu en ont parlé à un.e collègue. 51 % en ont parlé à leurs ami.e.s/leur famille. 40 % ont engagé le dialogue avec l'auteur/trice des agissements. 37 % ont envisagé de démissionner. 28 % en ont parlé à la direction. 26 % ont décidé de prendre contact avec un.e psychologue/médecin. 23 % ont décidé de se mettre en congé maladie. 17 % ont pris contact avec la délégation du personnel. 13 % ont pris contact avec le syndicat. Seuls 3 % des femmes ont répondu avoir fait appel à la justice.

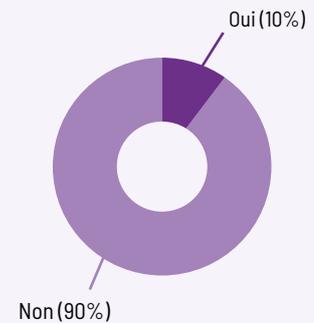
Parmi les nombreux commentaires, beaucoup de femmes témoignent avoir effecti-

vement démissionné. D'autres expliquent qu'il faut payer les factures et qu'agir peut être un risque de licenciement. En effet, dans certains commentaires, on constate que des travailleuses ont été licenciées à la suite de ces agissements subis.

Conclusion: la lutte continue!

En conclusion de l'analyse de cette enquête, un constat alarmant se dresse devant nous: une femme sur 2 estime être victime de sexisme et 2 femmes sur 10, être victimes de harcèlement sexuel. Bien que 46 % des femmes estiment ne jamais avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de sexisme au travail, et que 50 % estiment même ne jamais avoir été témoins de tels actes, l'OGBL Equality met en lumière à travers ce sondage un malaise important dans le monde du travail. En outre, les actes par «petites touches» ne sont parfois pas perçus comme étant du sexisme avéré. Il est vrai qu'il est parfois difficile dans les relations interpersonnelles de faire la différence entre blague anodine et réelle attaque sur la personne. Cependant, les résultats de l'enquête convergent tous dans le même sens: le vécu des femmes au travail est parsemé d'embûches en lien direct avec leur condition sociale et physiologique. Il existe des ressources et des outils de plus en plus importants qui tentent de défendre l'égalité des genres, tels que la délégation du personnel, le syndicat, les associations, la médecine du travail, etc. Cependant ce sondage nous démontre que les femmes ne sont pas prêtes à suffisamment faire confiance aux structures existantes; et ce pour la juste raison que, lorsqu'elles décident d'en parler, les mesures mises en place par les employeurs pour les protéger réellement restent marginales voire inexistantes. La sphère privée semble être la ressource la plus efficace pour se confier sur ce que ces femmes subissent. Pour finir, ces chiffres édifiants récoltés auprès de nos membres syndiquées nous rappellent à quel point le combat n'est pas terminé et que le travail de sensibilisation et de prévention sur le sujet dans les entreprises doit encore s'intensifier. L'OGBL

Suite à ces expériences, vous êtes-vous sentie soutenue pratiquement?

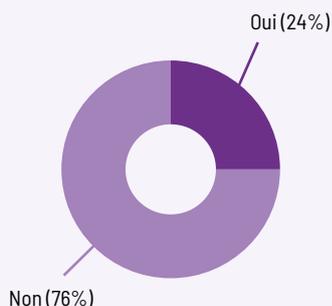


Equality continue sa lutte pour l'égalité des genres, et le respect et la dignité de chacun.e au travail!

Le sexisme, pas qu'une affaire de femmes!

À l'occasion de l'ORANGE WEEK, l'OGBL Equality a décidé de s'intéresser à l'attaque par petites touches que subissent les femmes vis-à-vis des hommes. Il est évident que le sexisme touche une plus large population. Toute personne, indépendamment de son sexe, de son identité de genre, de son apparence physique, de sa situation familiale, de ses convictions, de son orientation sexuelle, de son âge, etc. peut être confrontée à ce genre de situation. Ce sondage n'a pas vocation à réduire de manière binaire le champ de vision du sexisme et du harcèlement sexuel, mais il se veut plutôt une porte d'entrée vers une prise de conscience d'un problème de tolérance, de respect et d'acceptation plus large qui touche toute notre société.

Suite à ces expériences, vous êtes-vous sentie soutenue moralement?




Manon Meiresonne,
 membre du département Equality de l'OGBL

Mouvements de grèves de femmes

Au début du siècle dernier, les femmes de la classe ouvrière ont mené de nombreuses grèves de plus ou moins grande ampleur. Puis une autre série de grèves de femmes a eu lieu dans les années 60 et 70, avec une autre vague dans les années 90. La plupart étaient liées au travail dans des secteurs ou des entreprises où la majorité des travailleuses étaient des femmes. Souvent, les femmes avaient des conditions de travail difficiles et des petits salaires.



Grèves syndicalistes de femmes

La première Journée internationale des femmes en 1911 s'est basée sur la grève des travailleuses de l'habillement à New York, 2 ans auparavant et montre comment les actions de certaines femmes ont souvent inspiré d'autres.

Ce que nous connaissons aujourd'hui comme le «**soulèvement des 20 000**» a commencé le 23 novembre 1909, lorsque plus de vingt mille immigrant.e.s juives (90 %), pour la plupart des jeunes femmes (70 %) et adolescentes, ont lancé une grève générale de onze semaines dans l'industrie de la confection de New York. Il s'agissait de la plus grande grève de femmes aux États-Unis à cette date. Le courage, la ténacité et la solidarité des jeunes grévistes ont forcé les dirigeants, majoritairement masculins, des «métiers d'aiguille» et de la Fédération américaine du travail à revoir leurs préjugés contre la syndicalisation des femmes. Le soulèvement a déclenché cinq années de lutte qui ont transformé l'industrie de l'habillement en l'un des métiers les mieux organisés. Les travailleuses partageaient des doléances concernant les salaires, les horaires, la sécurité sur le lieu de travail et les abus tels que les avances sexuelles non désirées, les menaces et les atteintes à la vie privée. Les patrons ont engagé des bandes pour maltraiter les grévistes, les policiers les ont arrêtés sous de fausses accusations. Au tribunal, les grévistes ont été confrontés à des magistrats hostiles qui leur ont imposé des amendes.

Le syndicat des chemisiers a demandé à la Women's Trade Union League - WTUL, créée par des suffragettes de la classe bourgeoise en 1904 afin de promouvoir le bien-être des femmes travailleuses, de surveiller les piquets de grève. La WTUL s'est révélée une alliée précieuse; ses membres ont franchi les piquets de grève, collecté des fonds et plaidé la cause des grévistes auprès du grand public.

Les «apprenantes» et les «opératrices» ont effectué une grande partie du travail quotidien. Elles distribuaient des tracts, collectaient des fonds, distribuaient les indem-

nités de grève, organisaient des réunions et maintenaient le moral de la foule.

Les grévistes ont obtenu une semaine de 52 heures, au moins quatre jours fériés payés par an, l'absence de discrimination à l'égard des fidèles syndicalistes, un accès gratuit aux outils et au matériel, une répartition égale du travail pendant les périodes creuses et la négociation des salaires avec les employés.

La grève générale a convaincu les hommes du syndicat d'accepter les femmes comme des militantes compétentes. Les jeunes femmes ont elles-mêmes découvert leur propre valeur. Beaucoup d'entre elles se sont souvenues du soulèvement des 20 000 comme l'événement marquant de leur vie d'adulte.

C'est cette grève qui a inspiré Clara Zetkin, parmi d'autres femmes de la deuxième Conférence internationale des femmes socialistes en 1911 à Copenhague, à proposer une «**Journée des femmes**» annuelle afin de promouvoir l'égalité des droits et du suffrage pour les femmes.

Six ans après la première Journée internationale des femmes, ce sont les travailleuses de l'habillement de **Pétrograd** qui se sont mises en grève et ont déclenchées la Révolution de Février.

Non qualifiées, mal payées, travaillant douze ou treize heures par jour dans des conditions insalubres, les femmes ont exigé la solidarité des hommes. L'expérience des femmes en tant qu'ouvrières et chefs de famille obligées de faire la queue pendant des heures pour nourrir leur famille, les a amenées à exiger du pain et à mettre fin à la guerre. La faim et la pauvreté ont conduit à rejeter la guerre et les politiciens qui la menaient.

Les femmes bolchéviques avaient travaillé dur pour organiser les travailleuses non qualifiées pendant des années, malgré l'attitude des hommes de leur propre parti qui considéraient que l'organisation des femmes était une distraction dans la lutte contre le tsarisme et jouerait le jeu des féministes de la classe supérieure qui éloigneraient les femmes de la lutte des



classes. Ce sont les femmes membres, une minorité au sein du parti, qui ont plaidé en faveur d'une réunion des travailleuses pour discuter de la guerre et de l'inflation et qui ont appelé à une manifestation contre la guerre pour la Journée internationale des femmes.

Grèves "politiques" de femmes

Une des grèves de femmes la plus remarquable a eu lieu en 1975 en Islande. Cette journée est si remarquable du fait que 90 % de la population féminine s'est mise en grève. Elle s'appelait «**Women's Day Off**» et c'était exactement cela: les femmes refusaient de travailler, de cuisiner et de s'occuper des enfants pendant une journée. Les banques, les usines et certains magasins ont dû fermer, tout comme les écoles et les crèches, laissant de nombreux pères sans autre choix que d'emmener leurs enfants au travail. On raconte que des hommes armés de bonbons et de crayons de couleur s'amusaient à divertir les enfants surexcités sur leur lieu de travail. Les saucisses - faciles à cuisiner et appréciées par les enfants

- étaient tellement demandées que les magasins se sont vidés. Les pères appelaient cette journée «le long vendredi».

En 1991, le 14 juin, 500 000 femmes se sont mises en grève dans toute la Suisse. Bien que l'égalité des salaires ait été ancrée dans la constitution dix ans auparavant, les inégalités de salaire persistaient toujours. C'est pourquoi les travailleuses de l'horlogerie ont porté l'idée d'une grève des femmes auprès des représentants syndicaux. Après quelques efforts de persuasion et malgré la résistance de certains syndicalistes masculins, le congrès du syndicat a voté pour une véritable grève, et non pour une simple journée d'action. Malgré les tentatives d'intimidation, un nombre inattendu de femmes y ont participé.

La loi de grève en Suisse est similaire à celle au Luxembourg, donc très restreinte. Les interdictions de grève ont été contournées dans de nombreux endroits par des actions telles que de longues pauses, l'accrochage de banderoles, le port du bouton de grève ou l'inaction démonstrative. Les

femmes ont cessé de travailler pendant une courte période, se sont rassemblées au travail, dans la rue, dans les parcs, dans les lieux publics, devant les usines, les magasins et les entreprises. Les grévistes réclamaient la mise en œuvre réelle de l'égalité de rémunération, l'égalité de formation pour les femmes, la lutte contre le harcèlement sexuel, davantage de places de garde d'enfants et une répartition égale des tâches ménagères entre les hommes et les femmes.

Depuis les années 2010, nous assistons à une nouvelle vague de grèves féministes dans le monde entier.

Le mouvement Ni Una Menos a vu le jour en raison du nombre très élevé de femmes assassinées dans les pays **d'Amérique latine**. Depuis juin 2015, à partir de l'Argentine, le mouvement a attiré l'attention sur la question des féminicides par des protestations de masse. Les mouvements féministes du monde entier ont commencé à sensibiliser les gens aux féminicides et se sont rendu compte que, souvent, nous manquons de statistiques.



En octobre 2016, 30 000 femmes en **Pologne** se sont mises en grève contre l'interdiction prévue de l'avortement. Elles portaient toutes du noir, symbolisant le deuil de leurs droits reproductifs. Les femmes se sont abstenues de travailler et d'aller à l'école et ont refusé de faire des travaux ménagers, inspirées par la grève des femmes en 1975 en Islande. La grève a persuadé le gouvernement de retirer un projet de loi anti-avortement controversé. Cette année, les femmes polonaises se battent contre une décision de la cour qui a essentiellement rendu la loi sur l'avortement encore plus dure.

En 2018, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le mouvement des femmes en **Espagne** a rassemblé 5 millions de femmes pour dénoncer la discrimination sexuelle, la violence domestique et le fossé salarial.

La campagne «Aborto Legal, Seguro y Gratuito» a été lancée en 2005 en Argentine. Tous les deux ans, elles ont présenté au Congrès un projet de loi pour des avortements légaux, sûrs et gratuits. En 2018,

la campagne a explosé et la «vague verte» a commencé. Le 30 décembre 2020, le projet de loi a été adopté par le Congrès.

En 2019, les femmes en **Suisse** ont essentiellement refait leur grève de 1991. Dans tout le pays, les comités de grève des femmes ont prévu une journée de grève de 24 heures remplie d'actions. Leur slogan était «salaire, temps, respect», résumant leurs revendications pour l'égalité des salaires, plus de temps pour elles-mêmes et une vie sans violence sexiste.



Milena Steinmetzer,
membre du département Equality de l'OGBL

Liste non-exhaustive de grèves de femmes/ féministes les plus importantes:

6 juillet 1888

Match Girls Strike, Londres

Les enfants qui fabriquaient des allumettes dans une usine de Londres, travaillant 12 heures par jour, très peu payées et exposées à la «mâchoire de phoque» (causée par l'exposition au phosphore) ont mené un énorme débrayage.

3 novembre 1909

Le soulèvement des 20.000, New York aux E-U

Environ 20 000 ouvrières protestent contre la baisse des salaires et les conditions de travail dans l'industrie du vêtement à New York. Il s'agit de la plus grande grève de femmes jamais entreprise aux États-Unis. Les travailleurs partageaient un ensemble commun de griefs sous-jacents concernant les salaires, les horaires, la sécurité sur le lieu de travail et les indignités subies spécifiquement par les femmes (telles que les avances sexuelles non désirées, les menaces et les atteintes à la vie privée).

8 mars 1917

Les femmes déclenchent la Révolution russe de Février

Le jour de la Journée internationale de la femme en 1917, les ouvrières du textile du district de Vyborg à Pétrograd se sont mises en grève, ont quitté les usines et se sont déplacées par centaines d'usines en usines, appelant d'autres ouvriers en grève et s'engageant dans de violents affrontements avec la police et les troupes. Non qualifiées, mal payées, travaillant douze ou treize heures par jour dans des conditions sales et insalubres, les femmes ont exigé la solidarité et insisté pour que les hommes agissent. Les femmes se révoltent pour le pain et contre la guerre.

17 août 1918

grève des femmes des transports londoniens

Comme les femmes travaillant au garage d'autobus de Willesden n'avaient pas le droit de recevoir la prime de guerre accordée à leurs homologues masculins, elles ont décidé de se mettre en grève. Au bout d'une semaine, la grève s'est étendue à plusieurs autres postes de transport, ce qui a finalement conduit la compagnie à accorder la prime à ses travailleuses.

27 février 1937

Sit-Down Strike des employées de Woolworth, Detroit aux E-U

Une centaine de commis du magasin Woolworth de Détroit ont cessé le travail, ce qui a attiré l'attention sur la demande des travailleurs d'une augmentation pour compenser la semaine de 40 heures et les heures supplémentaires. Après une semaine, la société a conclu un accord avec le syndicat.

7 juin 1968

grève des femmes de Dagenham, UK

Les ouvrières de l'usine Ford de Dagenham se sont mises en grève pendant trois semaines pour l'égalité des salaires. Les ouvrières ont fini par obtenir 92 % du taux de rémunération des hommes, ce qui n'était toujours pas la parité. Toutefois, la grève a également débouché sur la loi britannique sur l'égalité des salaires.

26 août 1970

Women's Strike for Equality, E-U

50 000 manifestantes à New York appellent à la lutte pour les droits en matière de procréation, les dispositions relatives à la garde des enfants et l'égalité des droits en matière d'emploi.

24 octobre 1975

Women's Day Off, Islande

Environ 90 % des femmes résidant en Islande ont pris un jour de congé pour montrer la contribution qu'elles apportent

par leur travail, tant sur le lieu de travail qu'à la maison.

23 août 1977

le conflit de Grunwick, UK

100 travailleuses immigrées se sont mises en grève à l'usine de traitement des films de la société londonienne Grunwick pour protester contre leur mauvais traitement dans l'usine. Le conflit a suscité l'intérêt du mouvement syndical dans son ensemble.

14 juin 1991

Frauenstreik, Suisse

Sous la devise «Si la femme veut, tout s'arrête», des centaines de milliers de femmes dans toute la Suisse ont participé à des actions de protestation et de grève le 14 juin 1991. A l'occasion du dixième anniversaire de l'ancrage de l'article sur l'égalité des droits dans la Constitution fédérale, l'Union syndicale suisse avait appelé à protester contre la mise en œuvre hésitante de l'article de la Constitution et la persistance des inégalités dans de nombreux domaines de la société, de l'économie et de la politique. La plupart des organisations de femmes du pays se sont jointes à cet appel.

8 mars 1994

Frauenstreiktage, Allemagne

Un million de femmes étaient en grève le 8 mars 1994 en Allemagne. Les femmes allemandes ont estimé qu'il y a un recul des droits des femmes et des travailleurs. Elles ont prévu de faire la grève de leur travail rémunéré et des tâches ménagères non rémunérées, de ne rien acheter ce jour-là, de ne sourire à personne et de laisser les hommes avec les enfants. Les femmes allemandes ont été inspirées par les femmes d'Islande (1975) et de Suisse (1991).

3 juin 2016

Ni Una Menos (Pas une de moins), Amérique Latine

Ni una menos est un mouvement féministe latino-américain qui a débuté en Argentine

et s'est étendu à plusieurs pays d'Amérique latine. Le 3 juin 2016, des femmes ont défilé contre les féminicides à Buenos Aires.

3 octobre 2016

Black Monday, Pologne

30.000 manifestant.e.s ont porté tout le noir lors de la grève de protestation en solidarité avec l'interdiction quasi totale de l'avortement par le gouvernement en Pologne. La grève a persuadé le gouvernement de faire marche arrière sur un projet de loi anti-avortement controversé.

14 juin 2019

Frauenstreik, Suisse

En Suisse, des centaines de milliers de femmes sont descendues dans la rue pour réclamer des salaires plus élevés, plus d'égalité et plus de respect.

29 mai 2019

Aborto Legal, Seguro y Gratuito, Argentine

Dans toute l'Argentine, des milliers de personnes ont afflué le long des artères de la capitale Buenos Aires pour une manifestation massive qui a marqué le prochain chapitre de la lutte pour la légalisation de l'avortement dans le pays.

30 octobre 2020

Manifestations contre l'interdiction de l'avortement, Pologne

Outrées par la décision d'un tribunal d'interdire presque tous les avortements, des dizaines de milliers de femmes sont descendues dans les rues de Varsovie. Les protestations mondiales ont conduit au report de l'interdiction de l'avortement.

L'objectif principal de la Grève des femmes* de la plateforme JIF

Le partage égalitaire du travail du care!



Les femmes* sont aux premiers rangs, elles travaillent sans relâche pour le bien-être et la santé de toutes et de tous. Elles doivent enfin obtenir du respect et de la reconnaissance pour leur travail à travers des actes politiques forts. Voici les principales revendications de la grève 2022 de la plateforme JIF dont l'OGBL Equality fait également partie

Réduction du temps de travail rémunéré et non-rémunéré!

Les femmes* demandent la réduction du temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire.

Pour: Reprendre contrôle du temps de leurs vies et ne plus subir une double journée de travail qui commence en rentrant chez elles. Que leurs partenaires s'investissent de manière égalitaire dans

le travail fourni gratuitement à la maison. Lutter contre l'exploitation de notre travail rémunéré et non-rémunéré. Ne pas finir pauvres à la retraite parce qu'elles ont dû prendre soin des enfants ou d'autres personnes de la famille.

Justice salariale!

Les femmes* demandent l'augmentation régulière et non pas seulement des adaptations du salaire social minimum.



**L'avenir ne se
construira pas sans
la reconnaissance
du travail des femmes.**

Pour: Échapper à la pauvreté. Accorder plus de valeur et reconnaissance à leur travail et à celui des hommes qui partagent avec elles le bas de l'échelle des salaires. Ne pas finir retraitées pauvres après avoir été travailleuses pauvres toute leur vie. Les femmes* demandent plus de contrôle, plus de transparence, plus d'exemplarité et d'exigences de l'État en matière d'égalité salariale.

Pour: Qu'il y ait de la progression dans leurs carrières et plus de transparence dans le secteur public et privé. Mettre fin aux journées de travail interminables et aux heures supplémentaires non comptabilisées et non rémunérées.

Parentalité pour tous.X.Te.S!

Les femmes* demandent de remplacer

le « congé de paternité » de 10 jours par un congé de naissance allongé, ouvert à tous-x-te-s.

Pour: Permettre à tous les parents (gays, lesbiennes, non-binaires, trans, hétérosexuels) de s'investir paritairement dans l'éducation et le soin du nouveau-né.e. Permettre à la personne qui a accouché de se ressourcer et de prendre soin de soi. Que l'arrivée d'un enfant ne pénalise pas d'avantage les femmes* dans le monde du travail. Pour une plus grande égalité économique entre les conjoint.e.s.

Accès au logement sans se ruiner!

Les femmes* demandent un droit fondamental au logement garanti par la Constitution et que la création de logements

abordables et décents devienne la priorité du gouvernement.

Pour: Assurer l'égalité d'accès au logement abordable à tou.te.s sans discriminations fondées notamment sur le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, le statut social ou civil, le nombre d'enfants à charge, l'âge et le handicap. Garantir des logements d'urgence pendant toute procédure d'éviction permanente ou temporaire de personnes, familles ou communautés de leur domicile. Mettre fin aux expulsions et évictions en temps de crise économique, humanitaire, sociale, écologique et sanitaire.

Femmes* = Toute personne socialement identifiée comme femme indépendamment de son sexe ou de son genre choisi.



Catalogue des formations

Dans le cadre de la célébration du 8 mars (Journée internationale de la lutte pour les droits des femmes), le département **OGBL Equality** te propose 6 formations, qui te permettront de mieux identifier, comprendre et combattre toute discrimination sexuelle et sexistes au travail et qui te donneront les outils nécessaires pour contribuer à plus d'égalité au sein de ton entreprise.

Horaire: 17h00-18h30 sur Zoom

25.01.2022

Communiquer en tant que femme dans un monde d'hommes

Formation réservée aux femmes

En tant que femmes, que ce soit avec tes collègues, dans la délégation, dans ton syndicat ou avec ton employeur, il est parfois difficile de prendre la parole. Cette formation te permettra de bien comprendre les mécanismes de communication entre femmes et hommes et d'acquérir des outils pour te faire entendre.

01.02.2022

Harcèlement sexuel et discriminations sexistes au travail: comment agir?

Formation destinée à tous les délégué.e.s

En tant que délégué.e il est important de savoir réagir aux situations de harcèlement sexuel et de discrimination sexistes au sein de ton entreprise. Comment identifier ces situations? Comment réagir lorsqu'un.e salarié.e t'aborde sur ce sujet? Quelle procédure suivre? Cette formation te permettra de mieux te préparer à de telles questions.

08.02.2022

8 mars: comment mobiliser dans mon entreprise?

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Le 8 mars, la plateforme JIF (Journée internationale de lutte pour les droits des femmes) organise une Grève des Femmes. Cette formation te permettra de comprendre de quoi il s'agit et comment tu pourras mobiliser dans ton entreprise. Nous présenterons des exemples d'actions concrètes et de méthodes qui peuvent être utilisées par tou.te.s les délégué.e.s.

15.02.2022

Les questions LGBT+ au travail

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Les discriminations contre les lesbiennes, les gay, les bisexuels et les transgenres ou toute autre minorité de genre dans le monde du travail sont une réalité. En tant que délégué.e il est important de savoir réagir aux situations de discrimination lgbtphobe au sein de ton entreprise. Comment identifier ces situations? Comment réagir lorsqu'un.e salarié.e t'aborde sur ce sujet? Quelle procédure suivre? Cette formation te permettra de mieux te préparer à de telles questions.

22.02.2022

Comprendre et combattre le Gender Pay Gap

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Qu'est-ce que l'écart salarial entre hommes et femmes? Quelle est la situation au Luxembourg? Quelles sont les raisons sous-jacentes d'une inégalité de revenu et quelles peuvent être les solutions? Quel rôle incombe au syndicat dans la lutte contre le Pay Gap?

01.03.2022

Santé des femmes au travail

Formation réservée aux femmes

Règles douloureuses, maladies reproductives, maternité et autres, nombreuses sont les questions de santé qui impactent les conditions de travail des femmes au sein de l'entreprise. Comment parler de la santé des femmes au travail? Quelles mesures peuvent être prises pour les soutenir et quel est le rôle de la délégation? Cette formation vous donnera quelques pistes à suivre.

Inscription au plus tard 48 heures avant la formation en question par mail à mireille.folschette@ogbl.lu
A indiquer dans le mail: Nom et prénom – Poste au sein de la délégation – Entreprise – Titre de la formation

Femmes, osez vous exprimer!

Le 8 mars, faites grève!



Guide pratique pour faire grève

À la maison

- ♦ Chérie, tu pourrais acheter du pain stp?
- ♦ J'peux pas, j'ai grève!

Dites NON!

- ♦ Aux tâches ménagères
- ♦ A la garde des enfants
- ♦ Aux activités de soins, d'assistance etc.



Au travail



La manif au bureau

Affichez un drapeau ou des affiches «Grève des femmes*» ou d'autres pancartes sur les fenêtres, devant les portes de votre entreprise ou dans la voiture professionnelle.



La plénière des femmes

Voir notre guide à ce sujet



La grève partielle

- ♦ Négociez le droit de grève temporaire (15-30 minutes) ou de pause prolongée pour toutes les femmes avec votre direction.
- ♦ Avant d'organiser une action au sein de votre société, nous vous conseillons de contacter l'OGBL et votre délégation du personnel afin de vous assurer du cadre légal et du bon déroulement.



La grève vestimentaire

Venez travailler avec le badge/sticker «Grève des femmes» ou habillez-vous en violet et en rouge ou mettez un accessoire aux couleurs de la grève.



La grève par réponses automatiques

Informez toute personne qui vous écrit que c'est la Grève des femmes*. On écrit ce qu'on veut: les raisons et revendications de grève, une invitation à se joindre à la manifestation avec les informations correspondantes, etc. Cela vaut pour notre adresse professionnelle tout comme pour notre adresse privée.

La grève par signature mail

«8.03 FRAESTREIK», «J'peux pas, j'ai grève!», etc.



La voix des femmes

Faites un sondage au sein de votre entreprise sur les conditions ressenties des femmes.



La grève social media

Faites une action photo/social media: p.ex. toutes les femmes se photographient avec le drapeau ou des affiches «Grève des femmes*» et/ou mettez toutes la photo de profil facebook temporaire «Grève des femmes».

Mais encore...



La manif du maquillage

- ♦ Maquillez-vous en «guerrière» !



La grève musicale

- ♦ Jouez la playlist féministe qui sera mise à disposition par la JIF (au travail si possible, au café, dans la rue, au fitness, dans le parc, ...)



La grève du sexe

- ♦ Pas de relation sexuelle! L'abstinence est un moyen de lutte non violent qui a déjà fait ses preuves par le passé, et qui inspire encore beaucoup de femmes aujourd'hui.





FRAESTREIK!U

WIR SIND VIELE

Pas le viol

J'peux pas j'ai grève!

NEM MENOS, NEM MAIS, DIREITOS IGUAIS

CAREWORK REAL WORK

WEEM SENG STROOS? EIS STROOS!

AIMER ≠ TUER

GRÈVE DES FEMMES*

08.03.2022 — 17H
PLACE DE LA GARE

Avery Dennison Luxembourg

500 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 8/8)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2024

Augmentations salariales: revalorisations salariales brutes de 45 € au 1^{er} juillet 2022, de 45 € au 1^{er} juillet 2023 et de 45 € au 1^{er} juillet 2024

Primes: maintien d'une prime annuelle de participation indexée sur les résultats annuels de l'entreprise et sur la performance individuelle et augmentation du montant de référence, passant de 800 à 850 € / augmentation de la prime d'astreinte journalière, passant de 20 à 22 € / ajout d'un palier supplémentaire relatif à la prime d'ancienneté (1300 € pour une ancienneté comprise entre 25 et 30 ans et 1500 € pour une ancienneté supérieure à 30 ans) / revalorisation du montant de la prime de lavage et indexation de cette dernière sur l'indice des prix, par la revalorisation d'un montant fixe (51 € pour 2022, 53 € pour 2023, 54 € pour 2024)

Congés: introduction de jours de congé supplémentaires pour le travail en cycle de 7 jours (+1 jour de congé pour les salariés concernés ayant une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans & +2 jours de congé pour les salariés concernés ayant une ancienneté supérieure à 20 ans)

Autres: intégration de la procédure relative à la pré-retraite-postée / possibilité de convertir les majorations relatives aux jours fériés travaillés (à hauteur de 100 % ou 200 %) en jours de récupération

DSV Air and Sea Luxembourg

75 salariés

Syndicat Aviation civile (délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT: 01.07.2021 – 30.06.2023

Lors de la reprise de Panalpina S.A. par le groupe DSV, le 18 août 2019, la convention collective (CCT) existante avait été transférée conformément aux dispositions du transfert d'entreprise retenues dans le Code du travail. Au cours des négociations entamées en avril 2021, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour maintenir tous les avantages existants (p.ex. le 13^e mois ou les jours de congé d'ancienneté). Le texte de la CCT a également été revu et adapté par rapport aux changements légaux intervenus entre-temps et l'OGBL a en outre négocié les améliorations suivantes:

Prime: versement d'une prime de 500 € à l'ensemble des salariés à la fin de l'année 2021

Congés: introduction d'un jour de congé annuel supplémentaire

Autres: introduction d'un cadeau de mariage, d'un cadeau de naissance et d'un cadeau de départ à la retraite

Cimalux

+ -160 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 8/10)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2024

Augmentations salariales: la grille des salaires est augmentée forfaitairement de 0,75 % au 1^{er} janvier 2022, de 1 % au 1^{er} janvier 2023 et de 0,75 % au 1^{er} janvier 2024 (le calcul se base à chaque fois sur la masse salariale du mois de novembre précédent)

Primes: revalorisation de la prime de fortes chaleurs (WTT) – en cas de fortes chaleurs au cours du mois de juin, juillet et août, la prime sera doublée

Autres: mise en place de machines de lavage et de séchage sur les deux sites (Rumelange et Esch-sur-Alzette) / mise à disposition de deux t-shirts avec le logo de Cimalux à chaque salarié

Luxlait

+ – 300 salariés

Syndicat Alimentation et Hôtellerie
(délégués OGBL: 1/6)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2024

Primes: le montant maximum de la prime d'appréciation (pour les salariés exerçant une tâche principalement manuelle) est augmenté à 400 € (16 € x 25 points) – le montant de 16 € sera désormais également soumis à l'indexation au même titre que les salaires / le pécule de vacances payé annuellement, parallèlement au complément de salaire du mois de juin, est augmenté à 300 € et sera désormais également indexé au même titre que les salaires

Congés: introduction d'un jour de congé supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté (soit au total: six jours supplémentaires à partir de 25 ans d'ancienneté).

Temps de travail: dans le cadre de l'horaire mobile, modification des plages fixes et des plages mobiles dans l'intérêt des salariés exerçant une activité principalement intellectuelle / le salaire horaire de base est majoré de 10 % pour chaque heure travaillée le samedi

Indemnités: augmentation des indemnités pour travaux pénibles à hauteur de 0,80 €/heure, accordées désormais également aux personnes travaillant au PPNC / l'indemnité de rappel que reçoit chaque salarié appelé pendant la durée de sa permanence est augmentée à 20 € par dépannage / l'indemnité que reçoit chaque chauffeur lorsqu'il est rappelé pour travailler alors que cela n'était pas prévu est augmentée à 20 €

Autres: augmentation sur la base de la procédure d'évaluation annuelle: les salariés méritants se partageront chaque année une enveloppe de 80 000 €



Orange Communications

150 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2024

A noter qu'il s'agit de la première CCT dans l'entreprise et que l'OGBL y a remporté les dernières élections sociales en mettant justement en avant l'idée d'introduire une CCT. Les avantages acquis précédemment, tels que le 13^e mois, les chèques-repas et les avantages commerciaux, ont évidemment été repris dans la nouvelle CCT.

Augmentations salariales: création d'un barème des salaires transparent et offrant des perspectives d'évolution de carrière / augmentation salariale au bout de 10 ans d'ancienneté pour les salariés considérés comme « non qualifiés»

Temps de travail: augmentation de la majoration pour le travail de nuit qui passe à 20 %

Congés: octroi d'un jour de congé supplémentaire pour l'ensemble des salariés et pérennisation du «jour de congé de fin d'année» (qui jusqu'à présent n'était pas garanti chaque année) / octroi de congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté (par paliers de 5 ans et jusqu'à 7 jours supplémentaires) / introduction du congé sans solde et du don de congés

Autres: octroi de chèques cadeaux dont le montant évolue en fonction de l'ancienneté (par paliers de cinq ans) pouvant atteindre 250 € / introduction de la préretraite progressive / octroi d'une indemnité aux ayants droits en cas de décès d'un salarié / respect du droit à la déconnexion et rédaction d'une procédure pour le télétravail



Dans les laboratoires, les salariés sont de plus en plus sous pression!

Même si les effets du variant ultra-contagieux Omicron sur les hôpitaux restent encore incertains, les récentes évolutions ont démontré que la nouvelle vague pose aujourd'hui déjà un réel problème pour les laboratoires privés. Face au raz-de-marée des contaminations, les laboratoires sont en effet fortement sollicités, tout en continuant à jouer un rôle clé dans la stratégie de sortie de l'actuelle vague de la pandémie. Une situation qui risque de s'aggraver encore davantage avec l'introduction du Covid-Check obligatoire sur le lieu de travail depuis le 15 janvier.

En raison de l'afflux massif que connaissent les centres de dépistage des laboratoires, donnant lieu à des attentes souvent longues, les tensions se multiplient. Le personnel dénonce dans ce contexte des agressions de plus en plus fréquentes. Le quotidien du personnel dans les laboratoires privés est par ailleurs marqué actuellement par des heures supplémentaires régulières (!) et des cadences de travail infernales.

La crise du Covid ne fait en réalité qu'accentuer des conditions de travail de plus en plus pénibles depuis la privatisation du secteur de la biologie médicale au Luxembourg, dont l'un des effets a notamment été l'exclusion des salariés de la convention collective de travail des établissements hospitaliers (FHL). À l'évidence, une telle politique de libéralisation, avec sa fatidique course au profit, se fait au final toujours au détriment des conditions de travail et de rémunération du personnel concerné. Les laboratoires privés sont ainsi devenus une véritable plaque tournante du dumping social.

Toutefois, les deux dernières années de pandémie ont clairement démontré que le personnel des laboratoires et l'ensemble du secteur de la biologie médicale constituent des composantes importantes et

nécessaires de notre système de santé.

Dans ce contexte, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL tient tout d'abord à exprimer son soutien à l'ensemble des salariés du secteur des laboratoires privés. L'OGBL compte également intensifier dans les semaines à venir sa campagne de sensibilisation visant à informer le public et le monde

politique des inégalités et des mauvaises conditions de travail auxquelles sont confrontés au quotidien les salariés des laboratoires privés.

Il est temps et urgent d'agir en vue d'améliorer les conditions de travail et de salaire de ceux qui, dans une atmosphère tendue et sous une énorme pression, continuent à mener la lutte contre le Covid-19. ◊



**Nous, les oubliés
du secteur de la santé**

Les laboratoires privés de reconnaissance

Première réunion du Comité de suivi de l'accord tripartite sidérurgie LUX 2021-2025

Un an après la signature du dernier accord tripartite couvrant le secteur de la sidérurgie et le site de Bissen, les représentants du gouvernement – Franz Fayot en tant que ministre de l'Economie et Georges Engel en tant que ministre du Travail – ont convié le 13 janvier 2022 les syndicats et la direction d'ArcelorMittal Luxembourg à participer à une première réunion du Comité de suivi de l'accord tripartite pour la période 2021-2025. Pour l'OGBL, cette entrevue a été l'occasion de revenir sur une année marquée par de grands changements, de contrôler l'application de l'accord par les signataires et de vérifier si les engagements pris par la direction d'ArcelorMittal ont bien été respectés.

Des emplois sauvegardés

En ce qui concerne la réduction des effectifs, il est évident que l'OGBL ne pourra jamais se satisfaire de suppressions de postes, même si en l'occurrence

aucun licenciement n'a eu lieu. Le plan de restructuration projeté initialement par la direction ArcelorMittal prévoit que, d'ici fin 2025, l'entreprise ne compte plus qu'environ 3 000 salariés répartis sur les différents sites et bâtiments du pays. Début 2020, l'entité employait environ 3 500 salariés. Pour rappel, un plan social a pu être évité, principalement grâce à un recours aux préretraites, à la cellule de reclassement (système interne de gestion des sureffectifs) et à diverses réorganisations. Ces différentes mesures ont permis de garantir la pérennité des sites luxembourgeois ainsi que des emplois qui en dépendent, bien au-delà de 2025.

Aujourd'hui, l'entreprise emploie moins de 3 200 salariés. Toutes les réorganisations n'ont toutefois pas encore eu lieu. L'OGBL accompagne de près les transformations au sein de l'entreprise, en veillant tout particulièrement au respect des intérêts des

salariés. À noter qu'il y aura moins de suppressions de postes que prévues initialement, certaines d'entre elles ne s'avérant en effet plus nécessaires, d'autres ayant pu être évitées. Ainsi, une bonne trentaine de postes ont pu être sauvegardés et ces «chaises» ne seront pas supprimées, notamment grâce à l'intervention de l'OGBL qui reste très attentif quant à toute forme d'externalisation, comme par exemple les postes de garde, qui doivent rester au sein des activités du groupe.

Des investissements réalisés

En janvier 2021, la direction d'ArcelorMittal s'était engagée à investir entre 165 et 205 millions d'euros. Le premier chiffre constitue un seuil minimum en vue de garantir le maintien des outils (dont 65 millions d'€ au minimum sont nécessaires pour renforcer les sites avec des projets clés). Aujourd'hui, ArcelorMittal a réalisé au total plus de 41 millions d'€





d'investissements, dont plus de 16 millions consacrés à des projets d'avenir. L'OGBL ne peut que constater que l'entreprise respecte son engagement envers les salariés et le gouvernement luxembourgeois.

En ce qui concerne la construction du nouveau bâtiment qui doit voir le jour au Kirchberg, aucune donnée concrète n'a pu être fournie à ce stade, même si le projet n'est pas oublié.

La direction d'ArcelorMittal a profité de l'occasion pour aborder certains projets à réaliser en phase avec les objectifs de décarbonation du groupe. Ces indications laissent entrevoir un avenir plus prometteur pour le périmètre sidérurgique luxembourgeois.

L'OGBL maintient un regard attentif sur le site de Dommeldange, afin de s'assurer de la pérennité des activités qui ne seront pas transférées vers d'autres sites. Pour l'OGBL, il faut veiller au respect des garanties données par le groupe quant au maintien des activités au cours de la période de validité de l'accord et au-delà.

Des préretraites en suspens

Malgré les demandes répétées de l'OGBL en vue d'ouvrir le droit à la préretraite aux salariés nés en ou après 1965, la direction refuse toujours d'avoir recours à cet instrument qui permettrait pourtant d'atté-

nuer les effets négatifs des réductions de postes et de limiter le recours au chômage partiel. La direction refuse actuellement d'y avoir recours et ainsi d'introduire une demande auprès des autorités comme le prévoit la procédure légale. Selon la direction d'ArcelorMittal, une telle mesure engendrerait des pertes de compétences. La direction estime également ne plus avoir besoin d'y recourir. L'OGBL ne partage pas la position de la direction sur ce point et estime que l'entreprise ne fait en réalité que remettre à plus tard une échéance inévitable et que d'autres solutions auraient permis d'envisager une combinaison entre préretraites et transmission de compétences.

Reprise positive attendue à tous les niveaux!

Le bilan de cette première réunion de suivi s'avère globalement positif et l'OGBL tient notamment à remercier les pouvoirs publics pour leur engagement. Néanmoins, l'OGBL n'ignore pas que malgré l'accord tripartite, le contexte sanitaire, les prix de l'énergie, les restructurations réalisées et à venir, le groupe ArcelorMittal affiche des chiffres records et qu'il a engrangé des bénéfices en 2021.

Les salariés et les sites luxembourgeois ont contribué à ce résultat. Il est dès lors évident que le groupe doit accélérer ses investissements et investir également

davantage au Luxembourg. Ceci, aussi bien dans les activités et les installations, qu'au niveau du personnel qui a toujours su accompagné les grands changements au sein de l'entreprise. Des changements qui se révèlent aujourd'hui d'autant plus conséquents à l'ère du numérique et en pleine transition écologique.

À noter enfin que l'OGBL, rejoint sur ce point par d'autres syndicats représentés au sein du groupe au niveau mondial, s'inquiète de la recrudescence des accidents mortels au sein du groupe: une trentaine d'accidents mortels en 2021 et malheureusement déjà 2 décès depuis le début de cette année.

Le Luxembourg est heureusement épargné jusqu'à présent, mais l'OGBL reste très vigilant et a souvent tenu à rappeler à la direction d'ArcelorMittal qu'elle doit absolument tout mettre en œuvre pour éviter que le pire n'arrive également ici.

Dans le contexte actuel, les investissements visant à améliorer l'ergonomie, la santé et la sécurité des salariés doivent également être considérés comme étant prioritaires. Cette démarche passe par une attention particulière qui doit être portée à tous les salariés d'ArcelorMittal quant à leur bien-être au travail et leur état psychologique, surtout pour ceux impactés par les réorganisations. <

G4S: objectif zéro licenciements atteint!

Alors que la direction de G4S Security Solutions s.à.r.l. avait annoncé en mai son intention de vouloir supprimer 80 postes qui aurait engendré 60 licenciements secs dans le cadre d'un plan social, les syndicats OGBL, majoritaire dans l'entreprise, et LCGB s'étaient opposés à cette annonce et avaient revendiqué la négociation d'un véritable plan de maintien dans l'emploi (PdME). La direction avait finalement cédé et un accord relatif à un PdME avait pu être trouvé début juin. Cet accord – homologué par le ministre du Travail – qui visait la sécurisation des parcours professionnels des salariés s'est avéré être un véritable succès puisqu'à ce jour, aucun licenciement économique n'a eu lieu.

Suite aux entretiens mensuels du comité de suivi, composé de représentants de la direction et de la délégation du personnel, les parties signataires ont pu constater que les mesures appliquées étaient concluantes et que l'objectif du PdME a été atteint. Les licenciements économiques ont ainsi été totalement évités et les salariés sont tous maintenus dans l'emploi. Désormais, il n'y a donc plus besoin de discuter de restructuration ou de diminution des effectifs.

Les syndicats OGBL et LCGB et la délégation du personnel sont satisfaits du résultat des négociations qui a démontré l'efficacité et la plus-value du dialogue social. Cette expérience a une nouvelle fois démontré l'importance de l'engagement syndical et de la négociation collective. À l'avenir aussi, les syndicats et la délégation continueront à œuvrer tous ensemble pour préserver les emplois et défendre les conditions de travail des salariés.

La société G4S emploie actuellement plus de 1 200 salariés et constitue l'un des principaux acteurs du secteur de la sécurité privée et du gardiennage au Luxembourg. ◊

PdME pour les secteurs des bus de voyages et des taxis

L'OGBL et le LCGB ont signé le 16 décembre 2021 deux plans de maintien dans l'emploi (PdME) sectoriels visant, d'une part le secteur des taxis avec la Fédération des taxis, voitures de location et ambulances et d'autre part le secteur des bus de voyages avec l'Alliance des taxis, voitures de location et ambulances (ALTVA) ainsi qu'avec la Fédération luxembourgeoise des exploitants d'autobus et d'autocars (FLEAA).

Le secteur des taxis a été fortement touché par la pandémie. La baisse d'activités, notamment dans le secteur de l'événementiel, mais aussi en ce qui concerne les voyages d'affaires et le tourisme, a eu de fortes répercussions sur le secteur et continue encore actuellement de l'impacter. Pour éviter que les chauffeurs de taxi soient licenciés, les deux fédérations patronales du secteur, l'OGBL et le LCGB ont signé un plan de maintien dans l'emploi sectoriel.

Bien que la situation dans le secteur des bus reste dans l'ensemble assez stable, les entreprises qui dépendent fortement des voyages sont quant à elles impactées

négativement. Afin de pouvoir sauver les emplois en question, l'OGBL, le LCGB et la FLEAA ont à nouveau négocié un plan de maintien dans l'emploi sectoriel, excluant toutefois tout le secteur de service de lignes afin d'éviter des abus.

Les deux plans de maintien dans l'emploi s'achèveront le 28 février 2022. Des discussions quant à leur éventuelle prolongation sont actuellement en cours.

Les deux PdME contiennent des dispositions similaires: (1) L'obligation des entreprises à fournir aux salariés des formations professionnelles continues ou qualifiantes (cours de langues inclus) garantissent aux salariés en chômage partiel 90 % de leur salaire au lieu de 80 %. (2) La possibilité de toucher au chômage partiel. (3) L'admission à la préretraite-ajustement. (4) Le prêt temporaire de main-d'œuvre. (5) Une garantie d'emploi dans toutes les entreprises qui profitent du PdME. (6) La création d'une commission de suivi qui veillera à l'application des dispositions susmentionnées dans le secteur en question. ◊

Plan social signé chez Natixis Wealth Management

Au terme de sept réunions de négociations, un plan social a été signé le 13 décembre 2021 entre la direction de Natixis Wealth Management, l'OGBL Secteur Financier, majoritaire, les délégués du personnel OGBL, l'Aleba et le LCGB.

Pour rappel, Natixis Wealth Management est un établissement financier français créé en 2006 et faisant partie du groupe BPCE. Touché par des résultats négatifs répétés du métier «*Wealth*» et dans un contexte sectoriel exigeant, la banque a décidé de réorganiser totalement ses activités en commençant par la suppression de 26 postes au maximum.

Dans le cadre du plan social, tant des mesures de maintien dans l'emploi que des mesures d'accompagnement sociales

et financières en faveur des salariés impactés ont été négociées. Grâce à l'implication sans faille tout au long des négociations, l'OGBL Secteur Financier, ses délégués du personnel, en partenariat avec l'Aleba et le LCGB ont su négocier un accord tenant compte des revendications sociales et financières.

Il contient entre autres, le paiement d'une indemnité de dédommagement, le paiement d'une indemnité extra-légale à laquelle s'ajoute une indemnité liée aux enfants, ainsi qu'un budget d'«*outplacement*» et/ou de formation. Malgré les circonstances exceptionnelles liées à la pandémie, les négociations se sont déroulées sereinement avec comme priorité la défense et la protection des intérêts des salariés qui vont perdre leur emploi. ◊

Revalorisation des policiers diplômés: Ca suffit désormais!!!

L'ADESP demande au gouvernement combien de temps il va encore laisser sur le carreau les quelque 600 policiers diplômés? Combien de temps le gouvernement maintiendra-t-il sa position obstinée concernant leur revalorisation de carrière?

Il est presque surréaliste qu'en 2021, les policiers soient encore classés dans une carrière qui correspond au niveau scolaire d'une «11^e technique» ou d'une «3^e classique».

En 2015, le gouvernement a chargé un cabinet de conseil renommé pour réaliser un audit complet de la police grand-ducale. Le cabinet d'audit a préconisé une revalorisation du niveau de carrière C-1 vers le niveau B-1 afin de répondre aux exigences et à la complexité croissantes du travail.

L'harmonisation des diplômes scolaires a été l'une des principales raisons de la réforme statutaire des salaires dans la Fonction publique en 2015. Les diplômes de milliers de fonctionnaires ont été reconnus à cette occasion et revalorisés depuis 2015 sur la base de ladite réforme.

L'ADESP se demande pourquoi cela n'est pas possible dans la police?

120 fonctionnaires ont saisi la justice pour dénoncer cette injustice. Du jamais vu dans la fonction publique!

Les juges ont estimé en première instance qu'il s'agissait d'une question politique.

Le 30 novembre 2021, une motion concernant la revalorisation des carrières des policiers diplômés a été déposée à la Chambre des députés. Le gouvernement a jusqu'à présent ignoré cette demande!

Pour faire face à la situation critique en matière de sécurité dans le pays, la police recrute enfin massivement. Il est très démotivant de constater que les nouvelles recrues sont classées dans la carrière adéquate B1, alors que leurs formateurs sont classés dans la carrière C1, qui est inférieure. Ce sont précisément ces fonctionnaires de police qui attendent en vain depuis des années leur revalorisation dans la carrière B1!

L'ADESP ne peut en aucun cas accepter une telle indécence et revendique la revalorisation immédiate des policiers diplômés!

L'ADESP attire également l'attention sur le moral qui est au plus bas chez les

fonctionnaires en raison de leur énorme charge de travail actuelle. L'ADESP ne comprend absolument pas que ces fonctionnaires doivent en plus encadrer les nouveaux stagiaires.

La colère et la résignation des policiers augmentent de jour en jour. Le gouvernement doit accepter le reproche de négligence grave, s'il laisse l'exécutif du monopole de la sécurité publique dans cet état d'esprit.

La sécurité des citoyens ne peut être assurée que par une police juste et solide!

L'ADESP demande aux politiques d'agir enfin! Dans le cas contraire, le syndicat agira... au plus tard en 2023, année électorale!! ◇



Campagne de prévention et de sensibilisation

Brisons le silence. Victime ou témoin de harcèlement moral, parlons-en!

Le harcèlement moral est un phénomène néfaste, tant dans le monde du travail que dans la société en général. Au Luxembourg, le seul dispositif couvrant le harcèlement moral est actuellement la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée entre les syndicats OGBL et LCGB d'une part, et l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) d'autre part, transposant l'accord cadre autonome européen et déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 14 décembre 2009. Par ailleurs, un projet de loi en la matière a été déposé en 2021.

Le harcèlement moral au travail est hélas une réalité prégnante au Luxembourg où il se développe dans tous les secteurs. Selon les chiffres de la Chambre des Salariés, 2 salariés sur 10 disent en être victimes.

Dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'OGBL constate une récurrence et une intensification de ce phénomène inquiétant à travers les témoignages de ses membres et des délégués du personnel.

C'est pourquoi le département de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du SEW/OGBL lance une grande campagne sectorielle sur le harcèlement moral au travail, prévoyant des actions de sensibilisation et de prévention auprès des salariés du secteur. Plus largement, cette campagne qui sera relayée sur les réseaux sociaux s'adresse à toutes les travailleuses et tous les travailleurs quels que soient le secteur d'activité, le niveau hiérarchique et la fonction dans l'entreprise.

L'OGBL entend briser le silence autour du phénomène du harcèlement moral au Luxembourg. En effet, l'OGBL considère que

la gestion des cas au sein des entreprises de manière générale est souvent inadaptée, voire insuffisante, et a pour effet la mise sous silence des victimes. C'est ensemble que nous pourrons faire reculer ce fléau. C'est ce qu'exprime notre campagne: «Ensemble brisons le silence et luttons contre le harcèlement moral au travail!».

A l'occasion de cette campagne, l'OGBL a édité une brochure d'information servant de guide pour les démarches à effectuer lorsqu'on se retrouve victime ou témoin d'agissements de harcèlement moral.

Pour télécharger la brochure:
www.ogbl.lu/brisons-le-silence. ◊



Enseigner pour lutter activement contre la banalisation de l'Holocauste

À l'occasion de la Journée internationale de la Mémoire de l'Holocauste, célébrée le 27 janvier dernier, le département secondaire du syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL a pris l'initiative d'élaborer du matériel pédagogique portant sur le nazisme et l'Holocauste. Ce matériel est mis gratuitement à la disposition de toutes les personnes intéressées et s'adresse plus particulièrement aux enseignants.

Le SEW/OGBL constate que dans le

contexte actuel de la pandémie, la minimisation de l'Holocauste a reçu un nouvel essor – que ce soit par ignorance ou pour attirer l'attention. Quoi qu'il en soit, faire référence au meurtre systématique de plus de 6 millions de Juifs, pour exprimer son mécontentement personnel face à des décisions politiques prises dans une société démocratique et diversifiée demeure un abus qu'il faut combattre.

Le SEW/OGBL se prononce résolument contre cette banalisation inqualifiable de

l'Holocauste et, en tant que syndicat d'enseignants, appelle ses collègues à utiliser son matériel pédagogique et à lutter ainsi activement, par l'enseignement, contre de telles banalisations dangereuses.

Le matériel pédagogique peut être utilisé aussi bien en cours d'histoire qu'en cours d'allemand et dans la matière «Vie et société» et s'adresse en priorité aux élèves de la 4^e à la 2^e de l'ESG et de l'ESC.

Le matériel est disponible en téléchargement gratuit sur le site Internet: sew.lu. ◊



sections locales



Differdange: Le 25 novembre 2021 a eu lieu une fête des pensionnées à Oberkorn organisée par la section de Differdange.



Kordall: Le 16 octobre 2021, la section Kordall a tenu sa réunion de comité à Remich, au CEFOS. L'après-midi, après la réunion, les membres du comité directeur ont reçu de précieuses informations sur l'Union européenne lors d'une visite guidée intéressante au Musée de l'Europe à Schengen.





Audun Villerupt Pays-Haut: La section a organisé à la salle des fêtes à Villerupt, leur journée traditionnelle «Noël des enfants» avec une séance cinéma durant deux jours, le 18 et le 19 décembre 2021.

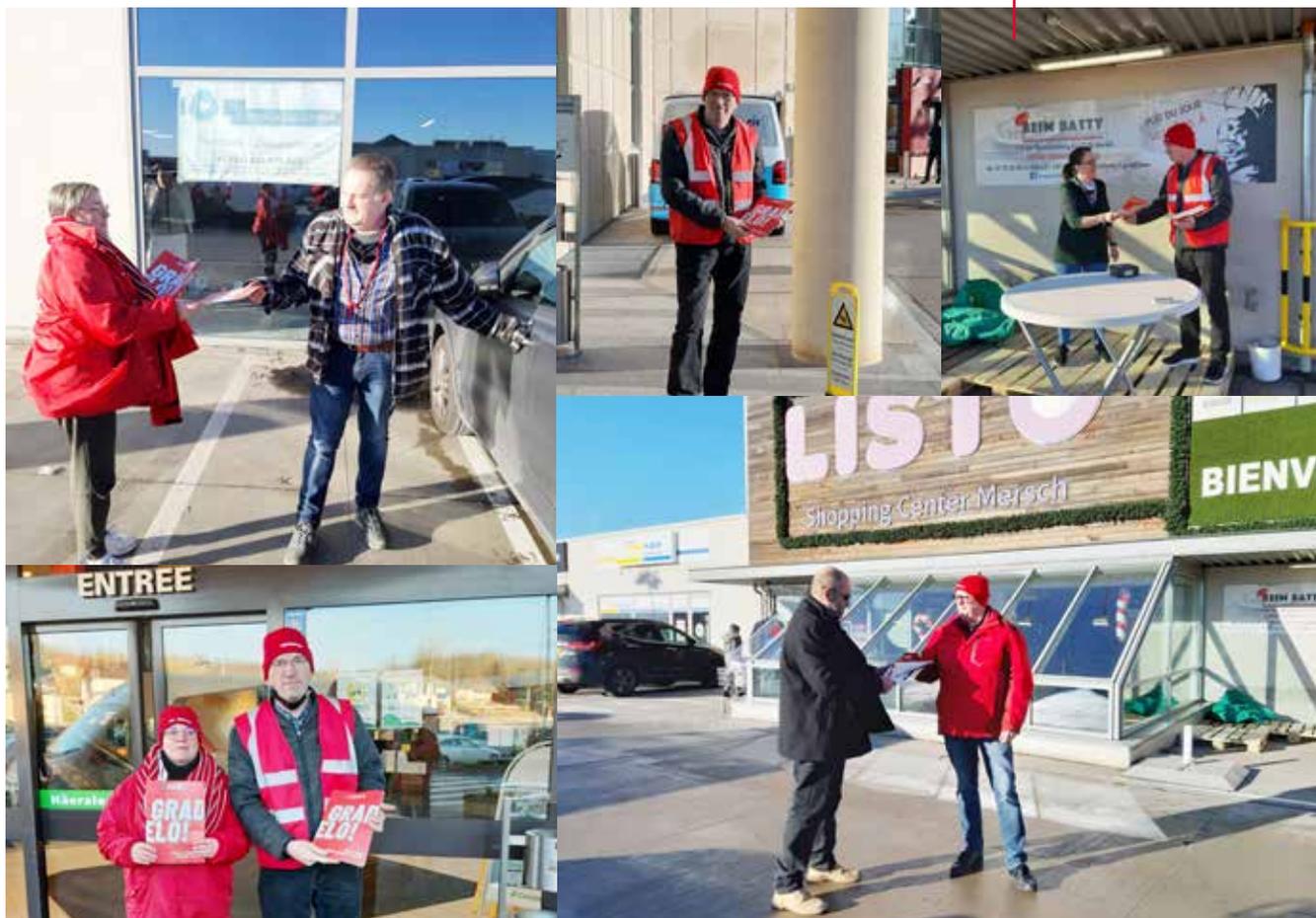


Musel-Sauer: Le 22 janvier la section Musel-Sauer de l'OGBL a organisé un petit-déjeuner-débat avec des invités sur le thème de la réduction du temps de travail: A quel point est-ce réaliste? L'exemple de l'Islande, où entre-temps 86 % de la population bénéficie de la semaine de 4 jours, montre que la réduction du temps de travail est possible.



Musel-Sauer: La réception de Nouvel An de la direction de la section OGBL Musel-Sauer a eu lieu le 15 janvier dernier.

Vereenegt Sektiounen Ettelbréck: La matinée du 21 décembre 2021 la section a distribué les brochures de la campagne «Grad elo» à Diekirch, Ettelbruck et Mersch.





Volmerange-Les-Mines:

11 janvier 2022: distribution des publications «C'est le moment» à la gare de Hettange Grande et Volmerange-Les-Mines.



Volmerange-Les-Mines: Le 11 décembre 2021 la section des frontaliers OGBL de Volmerange-Les-Mines a fait un don de sachets de friandises pour Noël aux CCAS et, Secours Populaire d'Algrange, et Nilvange. Nous sommes heureux d'avoir contribué à rendre heureuses des familles qui vivent dans la pauvreté et la précarité.

agenda

Pas d'activités entre le 14 février 2022 et le 11 avril 2022.



OGBL

Sektioun Musel-Sauer



Voyage d'étude et de commémoration

Le mémorial d'Esterwegen est le lieu central de documentation et de commémoration pour les camps de l'Emsland, où la chanson «Wir sind die Moorsoldaten» a été écrite.

Escale «Dir sidd net vergiess!»

Dépôt de gerbe à la pierre commémorative de Schepsdorf

En mémoire de sept otages luxembourgeois exécutés sur l'ancien champ de tir à Schepsdorf.

20 à 30 personnes, également des non-membres sont les bienvenus

Où: 3 jours Esterwegen // **Quand:** 6 - 8 mai 2022 // **Inscriptions:** schroeder.sylvie@pt.lu





REPLISSAGE GRATUIT DE VOTRE DÉCLARATION D'IMPÔTS

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôts.

Attention: Il n'est pas possible de fixer un RDV pour remplir votre déclaration d'impôts.
A partir de cette année, le service «déclarations d'impôts» est centralisé dans les agences
Esch-sur-Alzette, Luxembourg et Diekirch.

Afin de vous éviter de longues attentes, nous vous prions de déposer ou d'envoyer votre déclaration d'impôts avec **uniquement des copies des pièces justificatives**, de préférence aux agences

OGBL Service déclarations d'impôts

42 rue de la Libération
4210 Esch-sur-Alzette
Lundi – vendredi
8h00 – 12h00
13h00 – 17h00

OGBL Service déclarations d'impôts

31 rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg
Lundi – vendredi
8h00 – 12h00
13h00 – 17h00

OGBL Service déclarations d'impôts

14 route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch
Lu, Ma, Me, Ve 8h00 – 12h00
//
Lu, Me, Je, Ve 13h00 – 17h00

La déclaration remplie sera envoyée à la/au membre par courrier simple ou pourra être enlevée avec RDV de préférence à Esch-sur-Alzette, Luxembourg ou Diekirch. Veuillez nous communiquer votre choix lors du dépôt de votre dossier.

Pour établir la déclaration d'impôt, il est indispensable que vous remplissiez les 4 premières pages du formulaire 100F avec vos données personnelles. (https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers_physiques.html)

Vous pouvez aussi nous faire parvenir les 4 premières pages du formulaire 100F avec les pièces justificatives par mail à impots@ogbl.lu sous réserve que le document soit au format **pdf**.

Quels problèmes les salariés ont-ils rencontrés suite à l'introduction du Covid-Check 3G en entreprise?



Yasmine Lorang est la directrice du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL.

Le Covid-Check 3G est devenu obligatoire en entreprise au Luxembourg à partir du 15 janvier 2022. Le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL a été fortement sollicités dans ce contexte. **Yasmine Lorang** revient ici sur les principaux problèmes rencontrés par les salariés.

Avez-vous été plus sollicités que d'habitude ces dernières semaines, au niveau du SICA, suite à l'annonce du gouvernement que le Covid-Check 3G en entreprise devenait obligatoire?

Oui, assurément. Nous avons eu une véritable avalanche de questions dès l'annonce faite par le gouvernement. Et les gens qui nous contactaient en lien avec cette mesure étaient aussi beaucoup plus agités que d'ordinaire.

On a aussi remarqué que nombre d'entre eux avaient du mal à comprendre le dispositif en soi, tel qu'il avait été annoncé,

et que d'autres avaient aussi du mal à comprendre les raisons qui avaient pu faire qu'on en était arrivé là. Cela a été une séquence un peu particulière.

Tu dis que beaucoup de gens avait du mal à comprendre le dispositif tel qu'il avait été annoncé par le gouvernement!

Oui, beaucoup de gens était vraiment très préoccupé et pensait par exemple qu'ils étaient désormais obligés de se faire vacciner pour aller travailler, alors qu'ils ne le voulaient pas.

Et même lorsqu'on leur expliquait que s'ils refusaient absolument de se faire vacciner, ils avaient alors toujours la possibilité de recourir à des tests, cela ne suffisait parfois pas à les rassurer. On avait beau leur expliquer, les gens restaient parfois quand même convaincus que la vaccination devenait désormais obligatoire pour pouvoir aller travailler. Ça a pu parfois ressembler à un dialogue de sourds.

Y a-t-il sinon un aspect ou un autre sur lequel vous avez été plus particulièrement sollicités en lien avec cette mesure?

Les questions qui sont revenus le plus souvent portaient avant tout sur les tests: Quand est-ce que je dois pointer avec mon test sur le lieu de travail? Et pendant combien de temps mon test reste-t-il valide? Il est vrai qu'il y a eu un flottement au début sur ce point, car la loi n'en précisait pas exactement les modalités. Le gouvernement a ensuite clarifié la situation, le 18 janvier, en indiquant dans une communication officielle que le pointage devait se faire chaque jour lors de la prise de service.

A partir de cette date, les questions en lien avec le Covid-Check en entreprise se sont également faites plus rares. Sinon, un autre aspect pour lequel on nous a également beaucoup sollicités avant l'entrée en vigueur de la mesure a porté sur les bons mis à disposition par l'Etat aux primo-vaccinés qui leur permettent de se faire tes-



**Service Information,
Conseil & Assistance
· SICA ·**

Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: contact.ogbl.lu

ter gratuitement. Les gens, souvent parce qu'ils n'arrivaient pas à joindre la Hotline mis en place par la Direction de la Santé, nous contactaient au SICA pour savoir où ils pouvaient s'en procurer. D'ailleurs, également parce que les gens avaient du mal à joindre la Hotline de la Direction de la Santé, il est souvent arrivé qu'ils nous contactent au SICA pour nous poser des questions portant également sur le régime du Covid-Check 2G qui prévaut toujours dans les loisirs. Ça sortait évidemment de nos compétences qui sont le droit du

travail et le droit social, mais évidemment, lorsqu'on pouvait, on répondait.

Avez-vous dû intervenir dans des entreprises parce que les droits des salariés n'ont pas été respectés?

On a dû intervenir, en tout et pour tout, une ou deux fois. A chaque fois parce que l'entreprise effectuait les pointages l'après-midi et non le matin. Mais, c'est tout. Il n'y a vraiment pas eu de gros heurts à signaler en tout cas. ◊

Paramètres sociaux

Valables au 1^{er} janvier 2022 ♦ Taux indiciaire: 855,62

1. MINIMA ET MAXIMA COTISABLES EN €

Salaire social minimum mensuel (SSM)			2.256,95
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100 %	13,0460	2.256,95
de 17 à 18 ans	80 %	10,4368	1.805,56
de 15 à 17 ans	75 %	9,7845	1.692,72
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120 %	15,6552	2.708,35
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130 %		2.934,04
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			11.284,77

2. ASSURANCE MALADIE EN €

Indemnité funéraire			1.112,31
Participation patient au séjour à l'hôpital		par jour	23,10
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour		par jour	11,55
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle - en traitement ambulatoire		par jour	11,55
Montant journalier de séjour en cure pris en charge - cure thermale		par jour	55,62
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			68,15

3. ASSURANCE PENSION EN € - (Pensions nouvelles 2022)

Majorations forfaitaires 40/40			543,27
Pension minimum personnelle			1.985,56
Pension minimum de conjoint survivant			1.985,56
Pension minimum d'orphelin			541,66
Pension personnelle maximum			9.192,39
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			70,68
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul			752,32
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)			1.470,78
Forfait d'éducation (art.3)		par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7 ^o)		par enfant/par mois	128,12

4. PRESTATIONS FAMILIALES EN €

a) Allocations familiales (application rétroactive au 1^{er} octobre 2021)

Nouveau système (à partir du 1 ^{er} août 2016)		par enfant/par mois	271,66
Ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 ^{er} août 2016)			
1 enfant			271,66
2 enfants			609,37
3 enfants			1.059,09
4 enfants			1.508,97
5 enfants			1.958,51
Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans			20,53
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus			51,25
Allocation spéciale supplémentaire			200,00

4. PRESTATIONS FAMILIALES SUITE en €

b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)

de 6 à 11 ans	115,00
12 ans et plus	235,00

c) Allocation de naissance (3 tranches)

montant par tranche	580,03
---------------------	--------

d) Congé parental - nouvelle législation (depuis le 1^{er} décembre 2016)

Revenu de remplacement correspondant au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois avant congé parental - Plafond d'indemnisation (avant déduction des charges fiscales et sociales):		par heure	par mois*
	Minimum	13,0460	2.256,95
	Maximum	21,7433	3.761,59

* Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental

5. Revenu d'inclusion sociale (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES² en €

Allocation d'inclusion (par mois) - par adulte	791,80
- par enfant	245,82
- majoration par enfant, pour un ménage monoparental	72,65
- forfait pour les frais communs du ménage	791,80
- majoration forfaitaire pour un ménage avec un ou plusieurs enfants	118,85

Mesures transitoires: Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS

- personne seule	1.582,30
- communauté domestique de deux adultes	2.373,58
- par adulte supplémentaire	452,80
- par enfant	143,92
Revenu pour personnes gravement handicapées	1.583,59
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées	763,56
Allocation de vie chère par an (suivant barème publié par le FNS et dépendant du revenu brut mensuel)	
- une personne seule	1.652,00
- communauté domestique de deux personnes	2.065,00
- communauté domestique de trois personnes	2.478,00
- communauté domestique de quatre personnes	2.891,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus	3.304,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi	
- pour une personne	27.106,05
Limite supérieure du revenu annuel augmentée	
- pour la deuxième personne	13.553,03
- pour chaque personne supplémentaire	8.131,82

6. ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins		
- à séjour continu	par heure	63,54
- à séjour intermittent	par heure	70,14
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	84,66
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure	82,09
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Abattement assiette cotisable - 25 % ssm. non qualifié de 18 ans		564,24

Mario Castegnaro †

La nouvelle année a commencé par une triste nouvelle: le 4 janvier 2022, notre collègue et militant de longue date Mario Castegnaro est décédé à l'âge de 82 ans. Avec Mario, ce n'est pas seulement une figure marquante du mouvement syndical luxembourgeois qui nous quitte, mais aussi un des derniers cadres dirigeants du LAV (Lëtzebuenger Arbechterverband), qui a participé activement à la création de l'actuel OGBL en 1978-1979.

Né le 29 août 1939 à Differdange, Mario est resté fidèle à sa ville natale jusqu'à la fin.

Dès l'âge de 15 ans, Mario, qui commence un apprentissage d'électricien à l'école d'apprentissage de Hadir Differdange, s'affilie au LAV en 1954. Il s'engage en particulier dans la Lëtzebuenger Arbechterjugend et est dans les années 1960 l'une des figures dirigeantes de la jeunesse syndicale. Pendant son mandat, la LAJ et la jeunesse CGT rejoignent la Conférence des organisations de jeunesse de gauche, créée en 1967 pour contrer la CGJL apolitique, et développent dans ce contexte une attitude plus explicitement politique. Ainsi, la jeunesse syndicale participe aux protestations contre la guerre du Vietnam et se mobilise à la Maison du Peuple d'Esch pour une manifestation en salle contre le coup d'Etat militaire en Grèce.

En 1964, Mario devient membre du Comité central du LAV en tant que représentant de la LAJ.

Alors que son frère John, de cinq ans son cadet et futur président de l'OGBL, est engagé dès 1962 comme secrétaire régional adjoint auprès du LAV, Mario continue à travailler comme artisan chez Hadir. En 1967, il devient également secrétaire permanent du LAV et il est d'abord responsable de la régionale et des permanences à Differdange.

En 1972, Mario devient secrétaire de négociation pour les syndicats professionnels Sidérurgie, Mines et Transformation des métaux. Pendant une courte période, les syndicats professionnels sont entièrement entre les mains de la fratrie Castegnaro, car tous les autres syndicats LAV (Petite et moyenne industrie, Construction et artisanat, Entreprises publiques) sont pris en charge par son frère John.

Lorsque Mario devient le secrétaire tarifaire pour l'industrie sidérurgique, le secteur de l'acier luxembourgeois est au zénith de son développement. C'est de loin le plus grand syndicat du LAV et l'ARBED, qui a repris la Hadir en 1967, devient de plus en plus un Etat dans l'Etat. Le LAV peut notamment compter sur la force de mobilisation des sidérurgistes et ce sont eux qui feront de la journée d'action nationale du LAV du 9 octobre 1973 un succès historique qui influencera la politique sociale du pays pendant des années. Dans toute la sidérurgie, la manifestation du 9 octobre 1973 est accompagnée de mouvements de grève.

Sous l'impression du 9 octobre et sous la menace d'un nouveau mouvement de grève, Mario, en tant que secrétaire de négociation, signe le 31 décembre 1973 un accord historique lors des négociations collectives pour la sidérurgie: +13,58 %!

Un tel résultat n'a plus jamais été atteint depuis. En effet, à partir de 1975, le secteur de l'acier a connu une grave crise qui a entraîné une baisse massive de la production. C'est à l'époque où Mario était secrétaire central du syndicat Sidérurgie qu'il lieu la journée d'action commune de tous les syndicats le 18 décembre 1976, l'introduction de la tripartite sidérurgique, la «division anticrise» et d'autres mécanismes d'amortissement social, comme le prêt temporaire de main-d'œuvre et les régimes de préretraite, qui ont réussi à éviter que la crise sidérurgique ne se traduise par des licenciements massifs. Ces mesures ont permis de réduire massivement les effectifs dans le secteur de l'acier (un processus qui se poursuit encore aujourd'hui), sans toutefois qu'il y ait de licenciements économiques.

Mario s'est également intéressé à l'évolution de l'industrie sidérurgique dans une perspective globale. Les collègues plus âgés se souviennent de ses explications, parfois longues d'au moins une heure, sur les derniers développements du marché de l'acier lors du Comité central du LAV ou, plus tard, du Comité national de l'OGBL. Il était également en contact avec des syndicalistes de la sidérurgie du monde entier et se souvenait volontiers de son intervention auprès de la direction luxembourgeoise de l'ARBED pour obtenir un résultat

positif pour les salariés lors d'une grève dans les usines brésiliennes, menée par le futur président Lula.

Au syndicat Mines, il s'agissait avant tout, dans les années 1970, d'accompagner la disparition d'un secteur. En 1981, la dernière mine au Luxembourg a fermé. C'est pourquoi, lors de la création de l'OGBL début 1979, le syndicat a été intégré dans le nouveau syndicat Sidérurgie et Mines, alors qu'il existait déjà une étroite collaboration entre ces deux syndicats, tous deux encadrés par Mario.

La mission de Mario en tant que secrétaire central du syndicat Transformation sur métaux était plutôt une mission de passage, car il avait déjà cédé la responsabilité de ce syndicat à Armand Barnich en 1976. A cette date, il s'est vu confier une nouvelle responsabilité qui n'existait pas encore sous cette forme: la coordination des syndicats professionnels du LAV au sein du «département tarifaire».

Après la création de l'OGBL, Mario est devenu membre du Bureau exécutif de la nouvelle confédération syndicale et a continué à s'occuper du département tarifaire et donc de la coordination de la politique de négociation collective, ainsi que du dialogue social dans les entreprises. En plus de sa responsabilité de secrétaire central pour le syndicat Sidérurgie et Mines, il devient également responsable des départements Ouvriers et Artisans de l'OGBL.

Dix ans plus tard, en 1989, Mario assume une nouvelle mission professionnelle: il devient directeur de la Chambre du travail et cède tous ses mandats au sein de l'OGBL, tout en restant membre observateur du Comité national de l'OGBL.

Il exerce également cette fonction pendant 10 ans, jusqu'à ce qu'en avril 1999, il succède à un autre militant de longue date de l'OGBL, Fos Grimler, à la Chambre des députés pour le LSAP. La carrière parlementaire de Mario ne dure toutefois que jusqu'à la fin de la législature de la même

Mario Castegnaro dans les années 60 (1^{er} à gauche)



année. Lors des élections à la Chambre en juin 1999, Mario n'est pas réélu.

Outre ce bref passage au Parlement, Mario était également conseiller communal du LSAP dans sa ville natale de Differdange. Mais Mario était avant tout un syndicaliste.

Il l'est resté même à la retraite. Après avoir représenté l'OGBL au Conseil d'administration de l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) depuis 1985, il en devient le président en 2002. Pendant les sept années de sa présidence, Mario s'est

engagé énergiquement pour les droits des consommateurs.

Jusqu'à la fin, Mario est resté fidèle au mouvement syndical en tant que membre du Conseil d'administration de la coopérative Maison du Peuple et de la Centrale du LAV asbl, qu'il a également représentée au Conseil d'administration d'Editpress.

Nous nous rappellerons toujours de Mario comme un militant syndical de longue date, engagé et intègre. <



Trabajo Digno – Un travail digne

L'ONG OGBL Solidarité syndicale s'engage pour de meilleures conditions de travail en Bolivie

Depuis 2016, l'ONG OGBL Solidarité syndicale accompagne et soutient – avec un autre soutien financier de l'ONG luxembourgeoise «Niños de la Tierra» et du ministère de la Coopération – le projet «Trabajo Digno» (Travail digne) à Cochabamba, Bolivie. Nous avons demandé à Martine Greischer, collaboratrice de l'ONG OGBL sur place, de nous écrire quelques mots sur elle-même et sur le projet.



Martine Greischer,

Coopérante pour l'ONG OGBL en Bolivie, répondant à des questions de l'Aktuell

En quoi consiste le projet?

La Bolivie dispose d'une législation du travail assez moderne, complète et sociale. Cependant, la plupart des gens – employeurs et salarié.e.s – connaissent à peine les lois, ce qui fait qu'elles sont peu appliquées. Les conditions de travail sont souvent négociées selon le bon vouloir, la plupart du temps à l'avantage des employeurs. En outre, de nombreuses lois ne s'appliquent qu'au secteur formel, alors que l'on estime que 80 % de la population active travaille dans le secteur informel. Il s'agit en grande partie de personnes issues des couches défavorisées de la

population, qui doivent continuer à vivre sans la protection légale nécessaire.

Le projet «Trabajo Digno» s'est donné comme objectif d'aider ces mêmes personnes défavorisées à obtenir un travail digne. Cela signifie recevoir au moins un salaire mensuel minimum de 2164 bolivianos (270 euros) pour 8 heures de travail par jour, bénéficier d'une assurance maladie et d'une retraite, avoir le droit de se syndiquer et ne pas être exposé à la violence sur le lieu de travail.

Depuis 2011, le projet offre un soutien individuel dans cinq domaines différents: Aide juridique en cas d'exploitation, accompagnement dans la recherche d'un travail légal, soutien dans la création de sa propre petite entreprise, aide dans le domaine de l'assurance maladie ou de la retraite, et accompagnement psychologique en cas de violence/de harcèlement au travail. En outre, nous proposons également des ateliers orientés vers des groupes cibles. Il est important pour nous que tout le monde – travailleurs.euses, entrepreneurs.euses, syndicalistes, fonctionnaires, etc. – connaissent leurs droits et leurs devoirs et puissent les défendre.

En outre, nous aidons différents ministères à adapter les lois existantes aux différents groupes défavorisés de population. L'objectif est que tout le monde puisse profiter de la législation du travail et soit protégé contre l'exploitation.

Jusqu'à présent, nous avons soutenu individuellement plus de 6 000 personnes, formé plus de 26 700 personnes dans le cadre d'ateliers et informé plus de 817 500 personnes (principalement par le biais de la radio et des médias sociaux). Nous avons également participé à la rédaction de plusieurs projets de loi.

Le projet «Trabajo digno» soutient entre autres les enfants travailleurs.euses. De quoi s'agit-il?

En Bolivie, il n'y a pas d'allocations familiales ni d'aide sociale pour les familles défavorisées (ex.: allocations de chômage). Bien que l'enseignement scolaire soit gratuit en Bolivie, il faut quand même de l'argent pour aller à l'école (entre autres pour le bus, l'uniforme scolaire, les livres, les cahiers et le matériel d'écriture). Pour pouvoir se le permettre, de nombreux enfants décident de travailler (à mi-temps ou le week-end).

Cependant, selon la loi bolivienne, les enfants de moins de 14 ans n'ont pas le droit de travailler. Cela signifie qu'ils ne sont pas protégés contre l'exploitation et la violence s'ils le font quand même. Le projet «Trabajo Digno» soutient le syndicat bolivien des enfants travailleurs UNATsBO en organisant des ateliers sur leurs droits et leurs devoirs, et en les formant au leadership, aux relations publiques et au lobbying. En outre, nous accompagnons les enfants lors des négoc-



ciations avec les politiciennes et les aidons à rédiger des protocoles et des lois. Si les enfants doivent travailler pour pouvoir aller à l'école, ils doivent au moins pouvoir le faire dans des conditions sûres et décentes.

Comment es-tu arrivé au projet «Trabajo digno»?

Quand j'avais 11 ans, j'ai lu un livre sur les enfants des rues à Cochabamba, en Bolivie. Déjà à l'époque, j'avais envie d'aider les enfants là-bas. En 2007, j'ai effectivement travaillé comme bénévole pour l'ONG luxembourgeoise «Eng Bréck mat Lateinamerika» dans un foyer pour jeunes filles abusées à Cochabamba. C'est là que j'ai constaté que beaucoup de ces jeunes femmes étaient issues de milieux pauvres, étaient des enfants travailleuses et n'avaient pas accès à des emplois dignes.

De retour au Luxembourg, j'ai repris mon métier d'enseignante au Lycée Ermesinde et j'ai étudié en parallèle le travail social, en mettant l'accent sur les droits de

l'homme et le travail des enfants. Mais je n'ai jamais oublié Cochabamba, et en 2011, j'y suis retournée.

J'ai rédigé le projet «Trabajo Digno» de manière autonome et «Eng Bréck mat Lateinamerika» s'était déclaré prêt à accompagner le projet en tant qu'organisation porteuse. En septembre 2011, j'ai commencé mon activité de Coopérante de développement à Cochabamba.

Si tu pouvais remonter dans le temps, le ferais-tu à nouveau? Créer et diriger le projet «Trabajo digno».

Le projet «Trabajo Digno» est en quelque sorte mon bébé. C'était mon rêve, que je réalise depuis plus de 10 ans. Entre-temps, nous avons huit collaborateurs locaux très compétents et très engagés sur place. Nous avons pu soutenir de très nombreuses personnes et obtenir des changements durables dans la législation et la société bolivienne.

À l'époque, j'avais dit aux gens: «Au Luxembourg, il y a beaucoup d'enseignant(e)s qui font du bon travail. Mais en Bolivie, il n'y a personne pour lancer le projet <Trabajo Digno> à ma place». Oui, si je pouvais remonter dans le temps, je le referais. C'est beau quand on peut faire dans la vie ce qui nous rend heureux. Et c'est encore plus beau quand on peut soutenir d'autres personnes dans cette démarche, tout en recevant soi-même un tel soutien. Merci beaucoup pour cela! ♦

Faire un don

Si vous désirez faire un don, vous pouvez le faire en faisant un versement au compte ci-dessous.

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000

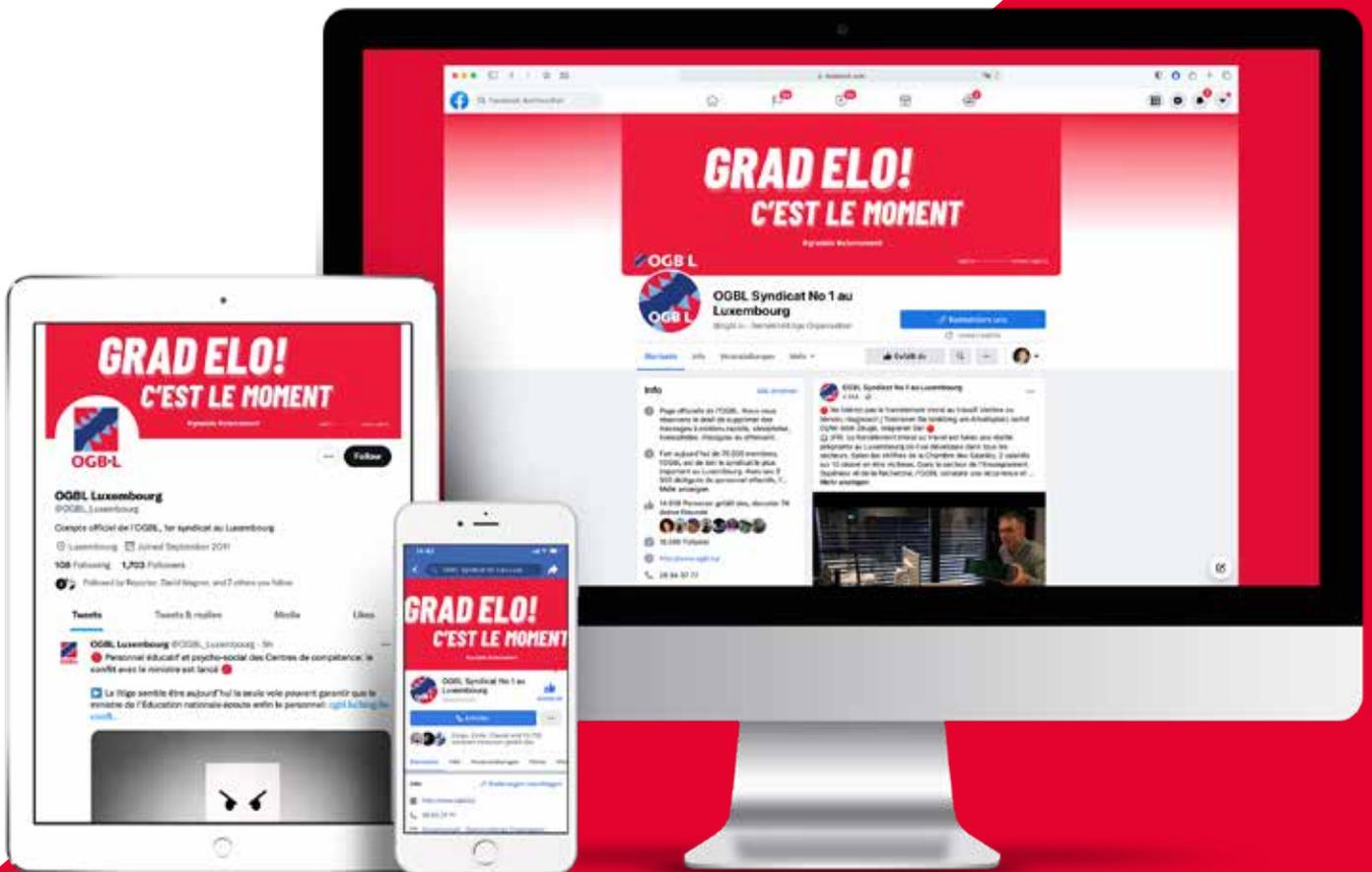


ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL au jour le jour sur les réseaux sociaux et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube

 ogbl  ogbl_luxembourg  OGBL





LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE

LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

50
ans
FORMATION CONTINUE



Formations pour seniors

Programme 2022



À VOS CÔTÉS DEPUIS 1971

250 000 inscrits :

MERCI

pour votre
confiance !

LES DOMAINES PROPOSÉS

- 1 Les technologies de l'information et la photographie
- 2 Les droits des citoyens
- 3 La retraite et la succession
- 4 L'art et l'histoire
- 5 Les activités de bien-être
- 6 La santé et la sécurité
- 7 Se faire plaisir

La CSL propose des formations aux salariés âgés de plus de 60 ans et aux personnes retraitées

Pour les membres d'un syndicat représenté au sein de l'Assemblée plénière de la CSL (OGBL, LCGB, ALEBA, FNCTTFEL, Syprolux), le coût de la formation et du repas de midi sont pris en charge par celui-ci. Les intéressés sont invités à contacter le secrétariat de leur syndicat.

LIEU

Luxembourg Lifelong Learning Centre
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg

LANGUES

Luxembourgeois, Allemand et Français

Découvrez toutes nos formations sur :



www.LLLC.lu

Rubrique : Formations pour seniors

Commandez gratuitement votre catalogue :

formation@LLC.lu | T 27 494 - 600



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



Un logement abordable?

C'est mon syndicat, l'OGBL, qui milite pour.

Dabeiba, membre de l'OGBL



Nous vous accompagnons dans tous les domaines du monde du travail
Devenez membre aussi! Inscrivez-vous sur hello.ogbl.lu

ogbl.lu —  ogbl.lu —  [OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)