

AKTUELL

#1 2018 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER

Le salaire
social
minimum

Qu'attend le gouvernement pour agir?

Le gouvernement n'a plus que quelques mois pour démontrer que le progrès social lui tient à coeur

Nos pensions sont saines

Etat des lieux de la viabilité de notre système de pensions

Enjeux sectoriels

Conflit dans le bâtiment et heures d'ouverture dans le commerce

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onafhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

André Roeltgen

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'École / B-6666 Wibrin

Impression

Techprint Esch/Lankelz

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

◆ Edito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point Interview avec André Roeltgen: les principales priorités de l'OGBL dans les mois à venir	P 8-9
◆ Focus Il ne reste plus que quelques mois au gouvernement pour agir Notre système de pensions n'est-il vraiment plus viable? Interview avec Luca Visentini, secrétaire général de la CES	P 10-18
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 19-21
◆ Enjeux sectoriels Heures d'ouverture dans le Commerce Conflit salarial dans le Bâtiment	P 22-25
◆ Regards / Femmes	P 26-27
◆ Zoom sur les sections locales	P 28-29
◆ Questions pratiques / Infos utiles CDD: double peine pour les salariés débarqués	P 30-32
◆ Préférence linguistique	P 33
◆ L'OGBL est partout	P 34
◆ Keep in touch	P 35

10

Réunion du dernier
Comité national



Édito

Le nouvel Aktuell est arrivé!

Le nouveau magazine Aktuell est enfin arrivé. Cela faisait un moment que l'OGBL y réfléchissait. Il nous semblait en effet que le magazine avait besoin d'une petite cure de rajeunissement. Cela est désormais chose faite. Il ne reste plus qu'à espérer que tous ceux qui y jeteront un œil, mais avant tout nos membres, l'apprécieront et qu'ils ne regretteront pas trop l'ancienne formule...

Comme vous vous en êtes peut-être déjà rendus compte, la nouvelle formule vous propose tout d'abord une nouvelle présentation — nous l'espérons — plus attractive, une maquette plus aérée, du papier de meilleure qualité et deux versions distinctes: l'une en français, l'autre en allemand. Mais la métamorphose ne s'arrête pas là. Loin de là.

En effet, nous avons également revu les contenus. Tout d'abord, l'éditorial que

vous lisez n'est plus signé par le président de l'OGBL. Mais rassurez-vous, ce dernier continuera à prendre position dans une rubrique qui lui est dédiée quelques pages plus loin.

Il serait impossible de commenter ici la liste de toutes les nouvelles rubriques. Le plus simple est que vous les découvriez par vous-même. Mais juste quelques mots encore, car l'innovation majeure de cette nouvelle formule de l'Aktuell consiste certainement dans le dossier central que nous vous proposons. Vous retrouverez en effet dans chaque numéro un dossier conséquent (détachable) consacré à un thème en particulier. Il s'agit pour ce premier numéro de la question du salaire minimum qui doit, de toute évidence, être augmenté. A lire absolument!

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du département
Communication & Presse



Sie haben das Aktuell-Magazin auf Französisch bekommen. Sie hätten es aber lieber auf Deutsch erhalten. Lassen Sie es uns wissen. (Siehe Seite 33)



Heures d'ouverture
dans le Commerce

16



Conflit salarial
dans le Bâtiment

24

◆◆
La colère est grande parmi les futurs enseignants. Près de 150 d'entre eux se sont réunis au Casino syndical de Bonnevoüe le 3 février à l'appel du SEW/OGBL, du Landesverband/FNCTTFEL et de la FGIL. La réforme du «stage d'insertion» qu'envisage le ministre de l'Education nationale, non seulement leur est préjudiciable, mais elle risque également de nuire à la qualité de l'enseignement.





Panorama

Brèves

◆ Selon les projections à moyen terme du STATEC publiées début février, l'économie luxembourgeoise devrait continuer à évoluer très favorablement dans le contexte d'une zone euro qui a surpris l'ensemble des prévisionnistes en 2017. **L'économie luxembourgeoise devrait pouvoir croître d'environ 4.5% cette année et l'année prochaine.** A moyen terme, un ralentissement interviendrait, ramenant la croissance luxembourgeoise à environ 3% d'ici 2022. **L'expansion bénéficierait à l'ensemble des secteurs.**

◆ L'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) dénonce une récente **augmentation drastique du tarif des parkings de certains hôpitaux.** Un stationnement de trois heures y coûterait maintenant jusqu'à neuf euros.

◆ **Le logement coûte de plus en plus cher au Luxembourg.** En un an, le prix moyen d'un ancien appartement a augmenté de 4,7%, celui d'un appartement neuf de 6,1% et celui d'une ancienne maison de 4,1% (chiffres publiés par le Statec et l'Observatoire de l'habitat).



La productivité et la création de richesses progressent au Luxembourg, les inégalités et le risque de pauvreté aussi

La situation économique et financière du Luxembourg est bonne. Toutes les institutions internationales s'accordent d'ailleurs sur ce point. Mais paradoxalement, il n'y a pas que la productivité et la création de richesses qui progressent dans le pays, comme l'a souligné le 8 janvier dernier Jean-Claude Reding, le président de la Chambre des salariés (CSL), à l'occasion de la réception de Nouvel an de la CSL. Les inégalités et le risque de pauvreté sont également en constante augmentation!

Entre 2000 et 2017, le taux de risque de pauvreté est ainsi passé au Luxembourg de 11-12% à plus de 16%. Avant la crise de 2008, 17% des familles avaient déjà des difficultés à joindre les deux bouts à la fin du mois. Dix ans plus tard; elles sont désormais 27%. A ce stade, on ne peut plus parler d'un problème conjoncturel,

souligne le président de la CSL. Il s'agit bien d'un problème structurel qui appelle une réponse structurelle.

Et si Jean-Claude Reding salue bien évidemment les mesures positives entreprises par le gouvernement au cours des dernières années, il note également que cela est encore loin d'être suffisant, soulignant que ce n'est pas en faisant aujourd'hui des économies qu'on prépare correctement l'avenir pour les jeunes générations. Les inégalités d'aujourd'hui sont les inégalités de demain. Il faut les combattre. Et cela passe notamment, à côté d'une meilleure redistribution salariale, par une politique sociale ambitieuse et une fiscalité plus juste qui constituent les meilleurs moyens de lutter contre les inégalités d'aujourd'hui et donc de demain. ◊

Budget de l'Etat 2017: un meilleur résultat que prévu

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna, a présenté début février la situation budgétaire réelle de l'État au quatrième trimestre 2017. Il en ressort que l'État a engrangé plus de recettes que prévues (13,76 milliards d'euros, soit 4% de plus que ce que prévoyait le budget) et dépensé moins qu'attendu (13,4 milliards d'euros, soit 5% de moins que ce que prévoyait le budget). L'exercice budgétaire de 2017 présente ainsi un excédent de 358,3 millions d'euros. Même si le résultat n'est pas totalement définitif et que des dépenses à imputer sur 2017 vont encore avoir lieu au cours du premier trimestre 2018, le résultat sera très proche de l'équilibre et en tout cas nettement meilleur que ce qui était prévu. ◊

«Une entreprise désireuse de valoriser ses ressources humaines et de maintenir son personnel parlera davantage de ses travailleurs expérimentés plutôt que de travailleurs âgés. Ces derniers mots seront certainement plus usités dans une firme désireuse de se défaire de son personnel.»

Franz Clément, chercheur au LISER (cité dans Le Quotidien le 12 février 2018)



Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

Gros succès pour la 35^e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté qui s'est tenue les 2, 3 et 4 mars 2018 à LuxExpo/The Box au Kirchberg. Le festival accueillait cette année à nouveau le Salon du livre et des cultures (18^e édition) et les Rencontres ARTSmanif (6^e édition).

Le public a pu y assister à des débats, des tables-rondes et y découvrir des documentaires. Des concerts et des danses étaient également programmés tout au long du week-end. Par ailleurs, le festival accueillait cette année plus de 400 stands d'organisations très diverses, dont un stand de l'OGBL bien fourni cette année.

Luxembourg et Vienne s'allient contre le nucléaire

Le Luxembourg et l'Autriche ont conclu le 5 mars une alliance destinée à lutter contre le développement de l'énergie nucléaire. Selon le gouvernement luxembourgeois, les deux pays travaillent activement ensemble sur ces questions et veulent à l'avenir déployer leur coopération au niveau européen.

L'accord signé par les deux pays a en effet vocation à être ratifié par davantage de pays. Le Luxembourg et l'Autriche vont tout d'abord tenter de convaincre l'Allemagne, la Suisse et le Liechtenstein, avant de présenter le texte à d'autres États. Le texte insiste sur «les coûts réels» du nucléaire, ainsi que sur «la promotion inadmissible» de cette énergie.

L'Autriche a abandonné le nucléaire suite à un référendum national organisé en 1978. Une centrale quasiment achevée à l'époque n'a du coup jamais été mise en service. Le Luxembourg ne possède quant à lui pas de centrale sur son territoire mais celle de Cattenom, en France, se trouve à seulement quelques kilomètres de la frontière. ◊



Mise au point

Le gouvernement doit arrêter d'essayer de gagner du temps jusqu'aux prochaines élections et enfin montrer un peu de courage politique en faveur des classes sociales les plus fragiles. Tour d'horizon des principales priorités de l'OGBL dans les prochains mois avec son président, André Roeltgen.



◆◆ André Roeltgen président de l'OGBL

Il semblerait que le gouvernement ait actuellement un peu de mal à entendre les appels répétés que formule l'OGBL depuis un certain temps visant à mettre davantage d'accents sociaux dans la politique menée et qu'il soit déjà focalisé sur la date des prochaines élections qui auront lieu en octobre!

A.R. - «Il est évident qu'au regard de l'excellente situation économique mais aussi et avant tout de l'excellente situation financière que présente le pays, le gouvernement est appelé à poser encore des accents sociaux avant la fin de son mandat. Les élections n'auront lieu qu'en octobre et jusque là, le gouvernement a encore beaucoup de travail à fournir. Il faut peut-être aussi lui rappeler qu'il a été élu pour cinq ans et non pour quatre. Et il est vrai qu'on a un peu l'impression en ce moment que l'action commune du gouvernement est de plus en plus bloquée par les stratégies électorales des partis politiques qui le composent. C'est très regrettable.»

Pourtant, les dossiers ne manquent pas!

A.R. - «Bien au contraire, à commencer par la discussion autour du salaire, social minimum où le gouvernement a perdu énormément de temps jusqu'à présent et où il a malheureusement aussi tout fait pour cela. Notre revendication date de 2015 et l'avis du Conseil économique et social (CES) sur cette question est également sur la table depuis un moment. Les arguments ont clairement été échangés. Il est donc hautement regrettable que le gouvernement tente tout simplement d'éviter cette discussion. Et l'argument selon lequel cette mesure ne figurait pas dans le programme de coalition est une plaisanterie. Le socle européen des droits sociaux n'y figurait pas non plus, cela n'a pas empêché le Premier ministre de le ratifier. Il n'y a aucune raison de ne rien faire. Un projet de loi doit être déposé encore rapidement. Le gouvernement doit trouver le courage de faire quelque chose pour les classes sociales qui sont les plus fragiles.»

de contrat. C'est inacceptable de la part de l'ensemble du gouvernement. C'est un coup porté aux syndicats et au salariat. Et d'ailleurs, ce gouvernement qui se vante tant de sa politique en matière de prestations sociales devrait peut-être faire ses comptes. Nous avons commencé à les faire. Et nous constatons que l'évolution des prestations sociales au Luxembourg au cours des dernières années est à la traîne, surtout pour les classes sociales disposant de peu de revenus.»

Il y a également encore d'autres dossiers importants qui ne touchent pas directement au pouvoir d'achat!

A.R. - «S'il y a un dossier dans ce contexte qui doit absolument avancer, c'est assurément le projet de loi sur les comptes épargne-temps. Il s'agit là d'un dispositif qui donnerait la possibilité aux gens de se constituer un compte emmagasinant leurs heures supplémentaires et qu'ils pourraient ensuite utiliser à leur guise. Ce serait une pierre supplémentaire posée dans cette importante discussion autour d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle dont on parle beaucoup. Le moment est venu de faire ce pas. Un projet de loi similaire concernant la fonction publique est, lui, déjà finalisé. Il est clair pour nous que le gouvernement ne peut pas introduire ici une différence de traitements entre la fonction publique et le reste de l'économie luxembourgeoise. Les deux projets de loi doivent ainsi être soumis le même jour au vote de la Chambre des députés. Il serait scandaleux qu'il se passe uniquement quelque chose d'un côté et pas de l'autre. L'OGBL a fait des propositions très précises sur base de l'avis du CES et elles doivent désormais être transposées avec les mêmes garanties que l'on retrouve dans l'autre projet de loi. Il n'est pas possible qu'on assiste ici à un décalage entre ces deux projets.

Il y a en outre, la loi sur le reclassement professionnel qui doit être impérativement réformée encore avant la fin de la législature. Les discussions portant sur l'extension du seuil légal de 52 semaines de maladie doivent aussi enfin aboutir. Concernant la réforme de l'assurance dépendance, nous avons dit dès le départ, que nous n'accepterons pas de dégradation des prestations. Si dans quelques semaines, l'évaluation que nous a promise le ministre devait démontrer que c'est le cas, nous exigerons que le texte de loi soit revu, également encore avant la fin de la législature. Et enfin, concernant la réforme de la loi sur la protection des données, nous avons déjà dit à plusieurs reprises que nous ne tolérerons pas qu'elle soit affaiblie et que les salariés soient davantage exposés à la surveillance sur leur lieu de travail. Là aussi, le gouvernement doit sauvegarder les intérêts des salariés.» ◇

Et ce courage ne doit bien-sûr pas se limiter qu'à la question du seul salaire social minimum...

A.R. - «Non, évidemment pas! Cela vaut pour toute la discussion que nous avons ouverte dans le cadre de notre campagne «Plus de pouvoir d'achat maintenant!». Cela concerne les pensionnés par exemple, qui ont subi des pertes au cours des dernières années en raison d'ajustements qui n'ont pas été réalisés. Cela concerne aussi l'ensemble des bas et moyens revenus, dont les améliorations dues à la réforme fiscale de 2016 continueront à être réduites si le barème fiscal n'est pas adapté à l'inflation. Cela concerne aussi les bénéficiaires de l'allocation de vie chère qui ont subi des pertes substantielles depuis 2009.»

«Le gouvernement doit trouver le courage de faire quelque chose pour les classes sociales les plus fragiles.»

Le gouvernement ne s'était-il pas également engagé envers les syndicats à introduire un mécanisme d'adaptation automatique des prestations familiales à l'évolution des salaires et du coût de la vie?

A.R. - «Le gouvernement s'y est en effet engagé le 28 novembre 2014. Cela fait donc plus de trois ans qu'on attend la mesure qui nous a été promise. Nous estimons qu'il s'agit là d'un manquement à la parole donnée. C'est même pire, on peut parler ici d'une rupture

Focus / National

Il ne reste plus que quelques mois au gouvernement pour agir

Le bilan social du gouvernement laisse encore à désirer. Qu'il s'agisse du salaire minimum ou de sa politique sociale en général, le gouvernement doit se rattraper dans les quelques mois qui lui restent.

Le salaire social minimum (SSM) et la revendication de l'OGBL visant à l'augmenter de 10% se retrouvent depuis quelques mois sous le feu des projecteurs et animent désormais une grande partie des débats politiques au Luxembourg (précisément depuis le lancement de la campagne de l'OGBL «Plus de pouvoir d'achat maintenant!» – retrouvez davantage d'informations sur cette campagne sur www.kafkraaft.lu). Le sujet s'est ainsi tout naturellement invité une nouvelle fois à la dernière réunion du Comité national de l'OGBL qui s'est tenu le 30 janvier dernier à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette.

Le Comité national de l'OGBL a notamment passé en revue les soi-disant contre-arguments que n'ont évidemment pas tardé à lui opposer le patronat et certains politiciens hostiles au progrès social, pris de panique en quelque sorte face à l'évidence et la nécessité de devoir augmenter le salaire minimum au Luxembourg, ne serait-ce que pour permettre à ceux qui le perçoivent de vivre décemment, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Le Statec l'a démontré de manière méthodique en 2016 (Cahier économique N° 122):

Mais l'enjeu autour du SSM va en réalité bien plus loin, comme ne cesse de le répéter l'OGBL depuis 2015. Ce qui est en jeu, ici, relève avant tout de la justice salariale et de la redistribution des richesses produites dans le pays. Les bas salaires doivent aussi profiter de la croissance économique et des gains de productivité que connaît le pays. Rien ne justifie que seuls les plus aisés en récoltent les fruits. Et il est donc totalement hors sujet de vouloir dévier la discussion, comme certains tentent de le faire, vers une discussion portant sur les prix

produite dans le pays doit être redistribuée de manière plus équitable entre tous ceux qui y contribuent. (Lire également le dossier central dans ce numéro entièrement consacré au SSM.)

Mais qu'en est-il par ailleurs de la politique sociale menée par le gouvernement ces dernières années? Le Premier ministre a-t-il raison de s'en vanter comme il le fait? Le Comité national de l'OGBL a commencé à

«Les bas salaires doivent aussi profiter de la croissance économique et des gains de productivité»

du logement (c'est le cas du patronat), qui sont par ailleurs effectivement trop élevés dans le pays, ou autour des prestations sociales (comme le fait le Premier ministre par exemple). Non, quoi qu'il en soit en matière de logement ou de prestations sociales, l'augmentation du salaire minimum s'impose aujourd'hui du seul fait que la richesse

se pencher sur la question et il est loin d'en être convaincu. Il semblerait même plutôt que la tendance soit inversée et que le niveau des prestations sociales ait diminué. Une famille composée par exemple de deux adultes (touchant le SSM) et de deux enfants âgés de 1 et 5 ans, a ainsi perdu presque 2 000 euros par an en pouvoir d'achat entre

Les prestations familiales ne sont toujours pas adaptées

Le gouvernement s'est engagé en 2014 envers les syndicats à introduire un mécanisme adaptant automatiquement les prestations familiales à l'évolution générale des salaires et au coût de la vie. Jusqu'à présent, ce mécanisme ne semble pas être à l'ordre du jour de la coalition. Pour l'OGBL, le renoncement du gouvernement sur cette question reviendrait à une rupture de contrat inacceptable. ◇



2009 et 2016 (voir le détail dans le dossier central).

Autre point passé à la loupe par le Comité national de l'OGBL: le «coût du travail» au Luxembourg et plus particulièrement dans les secteurs où l'on retrouve beaucoup de bas salaires. L'argument du patronat consiste généralement à mettre en avant un soi-disant manque de compétitivité de ces secteurs par rapport à l'étranger en raison de niveaux de salaires trop élevés au Luxembourg. Après analyse et chiffres à l'appui, l'OGBL constate que l'argument est totalement fallacieux. En effet, si l'on prend le secteur de l'industrie, de la construction et du commerce, on observe ainsi qu'à l'exception du cas particulier du secteur du commerce en Allemagne, le coût salarial, c'est-à-dire «ce que coûte un salarié à son employeur», est au Luxembourg systématiquement plus bas que dans les trois pays voisins. Un constat qui doit encourager encore davantage le salariat à être plus exigeant dans le cadre de leurs négociations collectives.

Un message clair à l'ensemble des partis politiques

En vue des élections nationales qui se tiendront en octobre, l'OGBL compte rencontrer l'ensemble des partis politiques dans les prochains mois. Alors que les programmes électoraux sont en train d'être élaborés, l'OGBL se propose d'aider les différents partis à prendre les bonnes décisions pour le pays et tous ceux qui y travaillent. Au nom du progrès social. ◇



Focus / National



Stages en entreprise: mettons un terme aux abus!

L'OGBL plaide depuis 2015 pour l'introduction d'une législation protégeant enfin les stagiaires en entreprise. Un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur en raison de l'absence totale de législation encadrant les «stages volontaires» en entreprise, créant une situation inacceptable pour les jeunes gens concernés qui se voient ainsi projetés dans des situations précaires et incertaines. Une délégation de l'OGBL a rencontré dans ce contexte le ministre du Travail afin d'envisager un renforcement du cadre légal. L'OGBL revendique la mise en place de critères qualitatifs clairs et précis garantissant la dimension pédagogique de chaque stage, une protection sociale des stagiaires (prise en compte du stage dans le calcul des retraites, affiliation obligatoire à la CNS, rémunération adéquate), une convention obligatoire entre le stagiaire et l'employeur et la fixation d'un seuil maximum raisonnable de stagiaires par entreprise ainsi qu'une durée maximale pour les stages.

Oui, oui et encore une fois oui au tiers payant généralisé

La question du «tiers payant généralisé» refait la une des titres de presse. Le débat ne date toutefois pas d'hier au Luxembourg et l'OGBL revendique, d'ailleurs depuis des années déjà, la généralisation du tiers payant à tous les actes médicaux et de soins. Aujourd'hui, un assuré peut déjà, lorsque l'avance de frais atteint au moins 100 euros, se faire immédiatement rembourser par la CNS sous forme de chèque. En 2016, la CNS a remis 226 735 de ces chèques et 235 835 unités en 2017. Ces chiffres démontrent le besoin et la nécessité d'aller vers un dispositif de tiers payant généralisé.

L'intégration des étrangers au Luxembourg doit être améliorée

Une délégation de l'OGBL a reçu récemment des représentants de l'Association de solidarité aux travailleurs immigrés (ASTI) pour discuter de la politique d'intégration au Luxembourg. Les deux organisations constatent toutes les deux un déficit en la matière et ont ainsi décidé de collaborer plus étroitement dans les prochains mois, notamment sur les lacunes que présente l'actuel plan d'action national d'intégration des étrangers au Luxembourg.



Commerce équitable et syndicalisme: même combat

Une délégation de l'OGBL et des représentants de Fairtrade, organisation qui promeut le commerce équitable, se sont rencontrés récemment dans le cadre d'un échange de vues fructueux. L'OGBL et Fairtrade ont identifié un certain nombre de convergences d'intérêts et décidé d'approfondir leur collaboration.



«La médecine du travail perd son âme»

Pour Laurent Vogel, chercheur à l'Institut syndical européen (ETUI), l'enjeu de la médecine du travail, c'est celui de l'inégalité sociale devant la mort. Laurent Vogel était l'invité de l'OGBL, fin janvier, à l'occasion d'une conférence sur le rôle de la médecine du travail au XXI^e siècle. (Retrouvez l'enregistrement intégral de la conférence sur la chaîne YouTube de l'OGBL.)



Quel est le véritable enjeu de la médecine du travail?

Laurent Vogel: Il est important pour les syndicats de s'intéresser à la médecine du travail, parce que les syndicats luttent pour une société égalitaire. Et une des inégalités les plus choquantes dans nos sociétés, c'est l'inégalité devant la mort et la santé. Le problème est qu'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs vont tomber malades – et certains mourir – à cause de leurs conditions de travail. D'où l'importance de l'enjeu politique que constitue la médecine du travail pour le mouvement syndical.

Quel est aujourd'hui le problème principal?

L V: La médecine du travail, actuellement, ne fonctionne pas bien, parce qu'elle est organisée sur des bases qui sont trop commerciales. Autrement dit, on a à faire à des services qui sont en concurrence les uns avec les autres. Et pour gagner de nouveaux clients – qui sont évidemment des employeurs – souvent la réaction est de ne pas aller vers la prévention primaire, la prévention efficace, mais de faire ce que demandent les patrons. Et du coup, la médecine du travail perd son âme, parce qu'elle fait des choses pour lesquelles elle

n'a pas été destinée. Elle devrait être là pour défendre la santé des salariés et parfois ce n'est pas ce qu'elle poursuit dans la situation actuelle.

Les nouveaux modes de management et les nouvelles substances chimiques en circulation posent aujourd'hui de nouveaux défis à la médecine du travail...

L V: Il y a une évolution importante dans les conditions de travail. Et dans cette évolution, ce que l'on voit, c'est que les risques se transforment. Heureusement, un certain nombre de risques antérieurs ont diminué, mais il y a des risques nouveaux qui sont apparus. Les nouvelles méthodes de management, par exemple, ont des conséquences qui peuvent être désastreuses en santé au travail. On connaît partout en Europe une véritable épidémie de burnout et de dépressions. Et ça, c'est très lié aux nouvelles méthodes de management. On met également sur le marché des substances chimiques qui n'ont pas été suffisamment évaluées. Et donc il y a par exemple des nanomatériaux ou des pesticides dont on n'est pas sûr qu'on va pouvoir les utiliser dans des conditions

correctes et qui risquent de reproduire le problème qu'on a connu avec l'amiante. La meilleure manière d'aborder ces questions, je crois, c'est surtout de faire parler les salariés de leurs conditions de travail et de leur perceptions de l'impact de ces conditions de travail sur leur santé. C'est en partant de leur propre connaissance et de la conscience des problèmes de santé qu'ils ont, qu'on va pouvoir répondre, petit à petit, aux défis qui se présentent. ◊

Pour un service unique géré de façon tripartite

Parmi la multitude de services de médecine du travail existant au Luxembourg, seul l'un d'entre eux (STM) est géré de façon tripartite. Tous les autres sont gérés uniquement par les employeurs. L'OGBL revendique depuis longtemps la création d'un service unique de médecine du travail, tenant compte des spécificités sectorielles et géré de façon tripartite.

Focus / Sécurité sociale

Notre système de pensions n'est-il plus viable?

Attaqué de toutes parts, le régime des pensions présente pourtant une situation financière plus que confortable.

Le système de pensions luxembourgeois est aujourd'hui plus que jamais menacé par toute une ribambelle de soi-disant experts, «réformateurs» européens et autres politiciens luxembourgeois.

Au courant du mois de février de cette année, notre système de pensions a été, une nouvelle fois, la cible du Fond monétaire international (FMI), qui n'a pas manqué l'occasion d'invoquer la nécessité de réformer le système luxembourgeois afin d'assurer sa pérennité et ainsi préserver l'équité entre les générations. On connaît la rengaine. Le représentant du FMI a même été plus loin cette fois en proposant de réduire les «incitations généreuses à la retraite anticipée». Mais de quelles «incitations généreuses» peut-il bien parler? Pouvoir prétendre à une pension après avoir travaillé et cotisé 40 années de sa vie reviendrait-il à profiter d'une incitation généreuse? Est-ce cela qu'il faut entendre?

Ce qui est certain, c'est que cette proposition est malheureusement tout à fait en phase avec une tendance lourde au niveau européen visant à reculer l'âge de départ à la retraite, voir à diminuer la part de l'État

dans le financement du régime de pensions et ainsi favoriser ce qu'on appelle le 3^e pilier, c'est-à-dire les assurances privées.

Mais pourquoi vouloir faire cela? Notre système de pensions ne serait-il actuellement plus viable? Faisons donc le point sur sa situation financière. Pour rappel, notre système de financement du régime général d'assurance pension est fondé sur un système de répartition des charges (par périodes de couverture de 10 ans) avec constitution d'une réserve de compensation qui doit rester supérieure à 1,5 fois le montant des prestations annuelles.

Le financement du régime est principalement couvert par un taux de cotisation, lequel demeure constant depuis 1990 à 24% et qui se répartit de la manière suivante: 8% à charge de l'assuré, 8% à charge du patron et 8% à charge de l'État luxembour-

geois. La «prime de répartition pure», c'est-à-dire le taux d'équilibre entre les recettes annuelles et les dépenses annuelles du régime général d'assurance pension, s'élevait en 2016 à 21,92%. En d'autres mots, les recettes étaient de 21,92% supérieures aux dépenses.

Lors des discussions portant sur la réforme de l'assurance-pension en 2013, l'IGSS avait estimé que l'équilibre entre dépenses et recettes serait atteint en 2020. Entre-temps, la même institution a dû réviser ses prévisions, en expliquant que cette situation ne serait atteinte qu'en 2023.

La Caisse nationale de pension (CNAP) a ainsi pu constituer des réserves (la gestion en incombe au Fonds de compensation - FDC) s'élevant à un montant de 17,8 milliards d'euros au 31 décembre 2016. Ce niveau de réserve équivaut à 4,53 fois les prestations annuelles du régime général de pension.

Au regard de ces chiffres, l'OGBL constate que notre système de pension demeure performant. D'ailleurs, il est l'un des plus

«Les réserves actuelles s'élèvent à 17,8 milliards d'euros: plus de 4 fois le montant des dépenses annuelles»

performants au plan européen. Actuellement, notre régime général de pension se trouve dans une situation financière plus que confortable. Il n'existe par conséquent aucune urgence à formuler de nouvelles mesures d'assainissement. Sauf à vouloir



démanteler ce pilier essentiel de la sécurité sociale que constitue le système public et solidaire des pensions...

Il ne faut pas oublier non plus que diverses «mesures d'assainissement», permettant aujourd'hui déjà de dégrader les prestations de l'assurance-pension, sont prévues dans la loi depuis 2013 (date de la dernière réforme), comme par exemple la modulation du système d'ajustement ou bien l'abolition de la prime de fin d'année.

Les responsables politiques ne doivent aujourd'hui pas céder sous la pression de lobbyistes en tout genre, se basent sur des projections et autres hypothèses hasardeuses allant le plus souvent au-delà de 2050 et qui, au fond, ne valent pas plus que des prédictions de diseuses de bonne aventure. La boule de cristal, peut-être, en moins. Et encore! Par le passé, ce type de projections a déjà fait la preuve de son caractère problématique. Rappelons par exemple qu'en 1997, lors de sa déclaration sur l'état de la nation, Jean-Claude Juncker, alors Premier ministre, avait déclaré qu'en 2015, les salariés du secteur privé seraient

obligés de cotiser à hauteur de 39% de leurs salaires pour continuer à financer les pensions...

Soulignons ici qu'il est tout simplement impossible de prévoir avec précision les évolutions futures à moyen ou long terme, d'autant plus dans une société en mouvement comme la nôtre. Digitalisation de l'économie (automatisation des tâches), taux d'emploi, PIB, etc: autant de variables influant sur les projections et dont l'évolution demeure imprévisible, d'autant plus à long terme.

Le jour où, sur base d'analyses réalistes, il sera avéré que les dépenses sont inexorablement amenées à dépasser les recettes, nous disposerons encore largement du temps nécessaire pour envisager les mesures adéquates à entreprendre.

L'OGBL dispose et a d'ailleurs déjà avancé plusieurs pistes qui pourraient être exploitées le moment venu. L'OGBL est notamment d'avis, qu'avant toute dégradation des prestations de notre système d'assurance-pension, il faudrait le cas échéant,

tout d'abord revoir le financement du système en question, en envisageant une augmentation des cotisations ou bien en recherchant des financements alternatifs.

Par ailleurs, un changement fondamental des mentalités, aussi bien du côté des employeurs que du côté des salariés s'impose. Il faut notamment viser une meilleure gestion des âges dans les entreprises. Les entreprises devraient organiser le travail de manière à ce que les salariés travaillent dans un environnement plus sain qui ne dégrade pas leur santé. Envisager un modèle de travail à temps partiel combiné à une pension partielle anticipée serait également un moyen de pouvoir prolonger la vie professionnelle des salariés qui le souhaitent, tout en garantissant la reconnaissance de la pénibilité au travail.

L'OGBL continuera à s'engager de tout son poids pour que les assurés maintiennent leur droit de toucher une pension digne de ce nom. Aujourd'hui et demain!

Focus / International

Le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini, dresse ici les principaux défis qui se posent dans l'espace européen. Entretien avec Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL en charge des dossiers internationaux.



Véronique Eischen: Lors du sommet de Göteborg, le 17 novembre dernier, le socle européen des droits sociaux a été proclamé et il a été décidé d'établir un tableau de bord social qui servira d'outil pour suivre le progrès social et la convergence des politiques en Europe. A cette fin, il faut que des recommandations concrètes soient exprimées par Etat, qu'un programme politique ciblé fixe des priorités et que des domaines d'action urgents soient retenus...

Luca Visentini: C'est juste, mais il faut bien situer ce débat dans le contexte actuel. Comme tu le sais, les élections européennes auront lieu au printemps 2019, en mai ou en juin. Il nous reste donc à peine un an et demi — ce qui est très court — pour agir concrètement au niveau du socle social. Nous avons ici une opportunité unique d'avancer dans le bon sens, mais il faudra que nous avançons rapidement. Si les initiatives peuvent être transposées avec les contenus souhaités, alors nous aurons fait un premier pas significatif dans la mise en œuvre du socle.

VE: Penses-tu que l'adoption du socle des droits sociaux en général et l'établissement d'un tableau de bord social donneront un nouveau souffle à la prise en compte des aspects sociaux dans le cadre du semestre européen?

LV: En tant que CES, nous revendiquons la transformation du semestre européen actuel en semestre européen social. Je suis convaincu, que si nous réussissons à transposer en temps utile un grand nombre des objectifs fixés dans ce tableau de bord avant la fin du mandat de la Commission actuelle, nous irons dans la bonne direction.

VE: Peux-tu nous donner un bref aperçu des principaux problèmes qui se posent autour de la mise en place du socle?

un accord collectif, s'applique à tous les salariés, également aux salariés qui ont un contrat de travail précaire. Ainsi, on parle d'un élargissement des droits. Il ne s'agit pas d'introduire des droits européens, mais tout simplement de dire quels droits existent et souligner que ces droits doivent être garantis à tous les salariés, peu importe leur situation professionnelle. La proposition de directive prévoit également une clause de non-régression qui dit que les accords autonomes, négociés entre partenaires sociaux ainsi que les conventions collectives et les conditions collectives ne peuvent être réduits.

LV: Commençons par la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les discussions qui sont menées au Parlement européen sur la révision de la directive qui s'y rapporte, portent surtout autour de l'introduction d'un droit à un congé parental rémunéré pour tous les travailleurs. Les États membres réalisent bien que cela augmenterait considérablement la participation des femmes sur le marché du travail, réduisant non seulement les inégalités entre hommes et femmes, mais également les inégalités en général dans la société. Mais les États craignent énormément les conséquences financières, sur leurs budgets nationaux ou ceux des entreprises. Certains pays n'ont, à ce jour, pas de système social qui prévoit le paiement d'un congé parental.

VE: Il y a également la révision de la «directive écrite»...

LV: Oui et là on peut parler d'une vraie révolution, car cela équivaldrait à avoir un contrat de travail au niveau européen qui fixerait tous les droits minima auxquels chaque travailleur devrait pouvoir prétendre. Malheureusement, la proposition ne s'adresse pas aux travailleurs indépendants, fictifs, c'est à dire à ceux qui, en réalité, ont un lien de subordination avec leur mandataire. Nous voulons que ces personnes soient couvertes par la directive. Ils doivent être considérés comme salariés, même s'ils agissent, en apparence, comme des indépendants.

VE: N'y a-t-il pas un danger, en parlant de minima, que les pays socialement les plus développés tentent de revenir sur les acquis sociaux. Est-ce que des clauses de non-régression seront garanties à tous les niveaux?

LV: Ce n'est pas une question de droits minima, mais de droits en général. La directive n'impose pas en effet le paiement d'un minimum. Elle dit tout simplement qu'il faut payer. Donc, il y a une référence claire au cadre légal et collectif qui est établi dans chaque pays. Le simple fait de dire qu'il existe un cadre légal, qu'il existe

VE: Notre vie et le monde du travail vont être révolutionnés par les évolutions technologiques, comme la digitalisation. La formation continue n'est-elle pas un outil clé fort et primordial permettant de freiner les dommages collatéraux pour les travailleurs?

LV: Bien sûr, l'éducation et la formation sont des outils fondamentaux qui permettent aux gens de s'adapter aux conséquences de la digitalisation, de la globalisation, et de façon générale, dans l'économie de marché de plus en plus libéralisée. Néanmoins, si nous retombons dans une rhétorique selon laquelle la formation constitue la solution universelle à tous nos problèmes, alors nous ne nous attaquons pas aux vrais problèmes. La digitalisation, la globalisation ne créent pas des emplois, mais elles en détruisent. Il s'agira de garantir aux salariés un nouvel emploi pour tout emploi perdu.

VE: La globalisation et le progrès technique ne permettent, de toute évidence, plus de remplacer les emplois détruits dans le passé. Est-ce que le plein emploi devient une utopie?

LV: On parle du plein emploi quand le taux de chômage dans un pays est en-dessous de 5%. Donc, vu de cette perspective, on ne peut pas dire qu'atteindre le plein emploi en Europe est une fiction. Il y a des pays en Europe qui remplissent déjà ce critère. Mais il existe beaucoup de différences entre les pays, notamment au niveau des conditions macro-économiques. Nous devons créer des emplois de qualité. Et pour atteindre cet objectif, nous avons besoin d'une autre gouvernance économique. Nous avons besoin de plus d'investissements et nous devons veiller à ce que les salaires augmentent.



VE: La CES préconise une augmentation générale de salaires dans sa campagne «pay rise» qui devrait favorablement contribuer à la croissance économique européenne...

LV: Il a d'abord fallu convaincre les syndicats de militer au niveau national auprès des gouvernements et des employeurs afin que ceux-ci reconnaissent que l'Europe a besoin d'une augmentation générale des salaires. Cette action a eu un effet positif, car on peut constater, qu'il n'y a que dans très peu de pays, où les salaires n'ont pas été augmentés. Mais une différence salariale persiste entre les pays de l'Est et de l'Ouest. Donc, la convergence à ce niveau est primordiale en Europe.

VE: Que peux-tu nous dire sur la consultation publique qui est en cours portant sur l'introduction d'un accès général à la sécurité sociale pour tous les salariés européens?

LV: Ce sujet est également très important. La Commission émettra une recommandation aux États membres afin de veiller à ce que tous les salariés puissent bénéficier d'un accès général aux systèmes de protections sociales. Tout salarié devra avoir accès au système de la sécurité sociale du pays où il travaille. Ainsi, la Commission ne pourra pas toucher à la conception et à la fixation des différents systèmes de protection sociale des pays, car elle n'en a pas les compétences. Par contre, elle pourra obliger les États membres à faire en sorte qu'il y ait un accès équitable pour tous les travailleurs. De plus, la Commission prévoit d'établir un soi-disant numéro de sécurité social européen. On pourrait le comparer à un code IBAN. Ce numéro permettra d'enregistrer et de suivre toutes les contributions que le salarié, le travailleur mobile, aura effectué dans tous les pays dans lesquels il aura travaillé durant différentes périodes tout au long de sa carrière professionnelle.



VE: Luca, ton premier mandat en tant que secrétaire général de la CES viendra à échéance lors du congrès de la CES en 2019. Seras-tu à nouveau candidat?

LV: Oui!

VE: Je te remercie pour le temps que tu nous as consacré. Je pense que cette interview nous aura donné un bel aperçu sur les nombreux chantiers qui restent ouverts dans la construction d'une Europe plus sociale.

DOSSIER

#1 2018 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL

10%+

salaire social minimum



Lorsque fin 2015, l'OGBL a lancé la discussion autour de l'augmentation de 10% du salaire social minimum, il était difficile de prédire combien de temps cela prendrait jusqu'à ce qu'elle devienne un sujet politique central. C'est maintenant chose faite. Depuis des semaines, la discussion autour du salaire social minimum n'en finit pas de faire des vagues.

Partisans et opposants d'une augmentation du salaire social minimum s'affrontent mutuellement à coups de savants mélanges d'arguments contradictoires.

Dans ce dossier, nous n'avons pas souhaité seulement préciser à nos lecteurs quels sont les principaux arguments de l'OGBL en faveur d'une augmentation du salaire minimum, mais nous avons aussi souhaité nous attarder sur les contre-arguments avancés par le patronat et sur les positions des partis politiques.

Nous avons également souhaité éclairer, de manière simple et compréhensible, aussi bien l'évolution historique du salaire social minimum au Luxembourg, que la façon suivant laquelle il est périodiquement adapté à l'évolution générale des salaires.

◆ Aperçu historique	P 2
◆ Considérations générales et mécanisme d'adaptation	P 3
◆ L'UE donne raison à l'OGBL	P 4
◆ À combien doit s'élever un salaire minimum?	P 5
◆ Les contre-arguments du patronat	P 6-9
◆ Une question de répartition plus juste	P 10-11
◆ Que disent les politiques et leurs partis?	P 12-13
◆ Le bilan critiquable du gouvernement	P 14-15
◆ Le gouvernement doit agir	P 16

Le salaire minimum – aperçu historique

30.12.1944 – Introduction de salaires sociaux minima. Leurs montants varient en fonction de l'âge et du sexe.

Ils s'élèvent à :

entre 9 et 10 francs l'heure pour la main d'œuvre non spécialisée;

entre 11 et 12 francs l'heure pour tous les autres travailleurs;

Le montant pour un jeune de moins de 21 ans est échelonné en fonction de l'âge (50% entre 16-17 ans, 60% entre 17-18 ans, etc.).

Le salaire minimum pour les femmes s'élève à 80-90% du montant de celui des hommes.

6.8.1948 – Harmonisation et augmentation du montant à 17,50 francs l'heure pour tous les hommes âgés de plus de 21 ans.

18.8.1951 – Harmonisation du salaire minimum pour les femmes à 90% du montant de celui des hommes et première adaptation à l'évolution du coût de la vie.

31.12.1956 – Introduction d'un mécanisme d'adaptation du salaire minimum à l'indice des prix, mais uniquement lorsque l'évolution des prix est supérieure à 5% sur six mois. Dans la pratique, on assiste à un décalage de plus en plus important entre le salaire minimum et l'évolution générale des salaires.

22.4.1963 – Harmonisation du salaire minimum entre femmes et hommes.

25.6.1965 – Introduction du salaire minimum pour travailleurs qualifiés supérieur de 20% au SSM non-qualifié.

28.8.1969 – Abaissement à 18 ans de la limite d'âge donnant droit à l'intégralité du salaire minimum.

12.3.1973 – Nouvelle loi relative au salaire minimum qui l'étend aux employés privés, adaptation du salaire minimum à l'index et introduction du principe qui depuis lors, par le biais d'une loi spécifique, ajuste le salaire minimum qualifié et non-qualifié tous les deux ans (ajustement).

Une conquête syndicale

Le salaire social minimum n'est pas tombé du ciel et n'a pas, non plus, été introduit par pure philanthropie de la part du gouvernement et du patronat. C'est l'organisation de laquelle est directement issu l'OGBL, le LAV (Lëtzeburger Arbechter-Verband = Fédération des travailleurs luxembourgeois), qui a porté et imposé la revendication au sein du Conseil national du travail (ancêtre de la tripartite).



Illustration: Extrait du journal Arbecht, 2/1945, 1^{er} février 1945: „Gesetzlicher Minimallohn: Ein großer gewerkschaftlicher Erfolg“

Considérations générales sur le salaire minimum

Le salaire minimum s'applique de manière obligatoire à toutes les entreprises installées au Luxembourg. Il n'est pas autorisé de verser des salaires inférieurs au salaire minimum. Ceci s'applique également en cas de détachement de salariés étrangers sur le territoire luxembourgeois.

Pour un travail à plein temps (40 heures/semaine), le salaire minimum s'élève actuellement à 1 998,59 euros brut.

Les salaires minima que perçoivent les salariés de moins de 18 ans sont réduits: de 25% (à 16 ans), de 20% (à 17 ans)

A côté du salaire minimum pour travail non-qualifié, il existe également depuis 1965 un salaire minimum pour travail qualifié, qu'on appelle plus communément «salaire minimum qualifié». Celui-ci est de 20% supérieur au «salaire minimum non-qualifié», c'est-à-dire qu'il s'élève actuellement à 2 398,30 euros brut.

Un montant insuffisant

Selon une étude du Statec (Cahier économique N° 122, 2016), un homme qui travaille 40 heures par semaine a besoin de 1922 euros par mois pour vivre ne serait-ce que modestement au Luxembourg. Avec le salaire social minimum actuel, ce même homme, après avoir retranché les cotisations et les impôts ne dispose pourtant pour vivre que de 1727 euros. Ce sont 11% de moins que nécessaire.

Le mécanisme d'adaptation du salaire minimum

Comme tous les autres salaires au Luxembourg, le salaire minimum est soumis à l'indexation et à chaque fois que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,5% au cours du semestre précédent, il est adapté suivant ce même pourcentage, durant le mois qui suit (indexation des salaires).

A côté de cela, le salaire minimum est également adapté tous les deux ans à l'évolution générale des salaires (ajustement). Bien que ce mécanisme soit prévu depuis 1973, il n'est pas automatique. Le gouvernement soumet tous les deux ans à la Chambre des députés un projet de loi proposant l'augmentation à prévoir pour le salaire minimum au 1^{er} janvier de l'année suivante. Jusqu'à présent – et à la différence de l'adaptation des pensions et du Revenu minimum garanti (RMG) – la Chambre a effectué cette adaptation tous les deux ans.

Deux avis très différents du Conseil économique et social

Le Conseil économique et social (CES) a été saisi à deux reprises par le gouvernement en vue d'un avis sur une possible augmentation du salaire social minimum – en 1967 et en 2017.

En 1967, une prise de position commune entre salariés et employeurs était encore possible. Les partenaires sociaux s'intéressèrent aux conditions sociales rendant une augmentation du salaire social minimum incontournable: la perte continue en pouvoir d'achat en raison des lacunes de la loi de 1956 et le retard grandissant que prenait le salaire minimum par rapport à l'évolution générale des salaires. Les deux parties s'accordèrent en recommandant une augmentation du salaire minimum de 1 franc/heure. Les réflexions du CES furent reprises, pour partie, en 1973 dans le cadre de la révision de la loi relative au salaire minimum.

En 2017, 50 ans plus tard, une position commune entre patronat et syndicats n'était plus possible – les positions étaient trop éloignées l'une de l'autre. L'avis comporta, outre une courte rétrospective de l'évolution de la loi, les arguments diamétralement opposés du camp salarial et patronal, en faveur et contre une augmentation structurelle du salaire social minimum.



L'UE donne raison à l'OGBL

Le 17 novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne ont proclamé le «socle européen des droits sociaux» (SEDS) à l'occasion d'un sommet social qui s'est tenu à Göteborg.

Au chapitre II («Conditions de travail équitables») a été retenu au point 6 («Salaires») ce qui suit:

«Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

*Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. **La pauvreté au travail doit être évitée.***

Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.»

Peut-on affirmer que les exigences du SEDS sont satisfaites au Luxembourg?

L'OGBL estime qu'actuellement le salaire minimum ne permet pas d'assurer «un niveau

de vie décent» ni de «satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales». La discussion de ces dernières semaines a montré que même les représentants du patronat ont beaucoup de mal à continuer à le prétendre.

Par la signature du ministre d'État Xavier Bettel, le Luxembourg a reconnu le «socle européen des droits sociaux». Et reconnaître signifie transposer.

Se voyant obligé de renvoyer à chaque fois aux prestations sociales lorsqu'il prend position, le ministre d'État admet indirectement que le salaire minimum n'est pas suffisant pour remplir les critères du SEDS. Par la signature du ministre d'État Xavier Bettel, le Luxembourg a reconnu le «socle européen des droits sociaux». Et reconnaître signifie transposer. Avec sa signature, est également devenu totalement caduc son argument visant à gagner du temps, selon lequel le programme de coalition gouvernemental de 2014 ne prévoit pas d'augmentation structurelle du salaire minimum.

«La pauvreté au travail doit être évitée»

Depuis le début des discussions, l'OGBL ne cesse de souligner qu'un salarié qui travaille 40 heures par semaine doit avoir droit à un salaire qui ne l'expose pas au risque de pauvreté. Comme pour le SEDS, l'accent est mis ici sur le mot «salaire»! Dans l'un des pays les plus riches au monde, il n'est pas possible qu'il y ait des travailleurs pauvres («working poor»). Dans l'un des pays économiquement les plus productifs, il n'est pas possible que celui qui

gagne le salaire minimum soit dépendant de l'aide sociale pour pouvoir littéralement «garder la tête hors de l'eau».

La productivité économique et son développement doivent être redistribués au Luxembourg de façon plus juste. Cela commence avec le salaire. A côté de l'autonomie tarifaire, c'est-à-dire de la négociation de conventions collectives, le salaire minimum est l'instrument légal qui permet une meilleure répartition du développement de la productivité. Il faut commencer par là.

Le salaire minimum luxembourgeois n'est-il pas aujourd'hui déjà le plus élevé d'Europe?

1998,59 euros. Le salaire social minimum luxembourgeois est effectivement le plus élevé de l'Union européenne. Mondialement, seule l'Australie présente un salaire minimum nominal plus élevé¹).

Partant de là, comment l'OGBL peut-il juger le salaire minimum trop faible et revendiquer une revalorisation de 10%?

Quiconque compare des salaires entre pays, doit en même temps considérer les différences économiques et de productivité existantes entre ces pays. C'est la raison pour laquelle il est inutile de comparer le salaire minimum luxembourgeois avec celui de la Bulgarie, du Portugal ou même de la France.

Quel doit être le niveau d'un salaire social minimum? Selon quels critères doit-il être fixé?

Jusqu'à présent, il n'existe pas de valeur de référence contraignante sur la scène européenne pour la fixation de salaires minima. Cela va probablement encore perdurer ainsi quelques temps. En matière de politique salariale et des législations correspondantes, ce sont toujours les pays qui restent compétents individuellement.

Cependant. Le «socle européen des droits sociaux» ratifié le 17 novembre à Göteborg se réfère aux conditions économiques et sociales spécifiques de chaque pays. Mais lorsque le Parlement européen s'est exprimé en janvier 2017 en faveur de l'introduction générale de salaires sociaux minima dans l'UE, la discussion était encore d'une toute autre teneur: à savoir la fixation du salaire social minimum national à au moins 60% du revenu moyen national. L'opposition des eurodéputés conservateurs du parti populaire européen (PPE) empêcha que ce point soit retenu dans la décision du Parlement européen. Ils arrivèrent à faire supprimer le paragraphe correspondant de la résolution adoptée par le parlement.

Pour des salaires sociaux minima à hauteur de 60% du salaire médian ou moyen

La Confédération européenne des syndicats s'exprime pour sa part en faveur de salaires sociaux minima à hauteur de 60% du salaire médian ou moyen. La revendication de l'OGBL se fonde également sur cette valeur de référence.

¹ Source: WSI - base de données sur le salaire minimum

Salaire médian et salaire moyen

Le salaire moyen dans un pays correspond à la moyenne mathématique des salaires dans ce pays. On le calcule en additionnant tous les salaires, puis en divisant le résultat de cette addition par le nombre de personnes qui touchent un salaire. Le salaire médian correspond quant à lui au salaire central dans un pays dont la valeur indique

que 50% de l'ensemble des autres salaires lui sont inférieurs et 50% lui sont supérieurs. Au Luxembourg, l'écart entre le salaire minimum et le salaire moyen est plus important que l'écart que l'on retrouve entre le salaire minimum et le salaire moyen: ce qui vient confirmer l'inégalité dans la répartition des revenus.

Le graphique ci-dessous montre qu'il existe des différences considérables entre les statistiques existantes en la matière. Ici en l'occurrence, entre les chiffres d'Eurostat (2006-2014) et les chiffres de l'OCDE (2006-2016) pour le Luxembourg.

Le salaire minimum par rapport aux salaires moyen et médian

	minimum/médian	minimum/moyen
2006	48,59%	38,37%
2010	50,62%	39,59%
2014	50,14%	39,21%

Données: Eurostat [earn_mw_cur]. Calculs: CSL

	minimum/médian	minimum/moyen
2006	54,20%	45,40%
2010	55,50%	45,90%
2014	55,70%	45,30%
2016	54,70%	44,50%

Données: OCDE

Un regard critique sur les arguments du patronat

Face aux revendications salariales, le patronat réplique mécaniquement avec deux types de réponses. L'une renvoie à la productivité soi-disant stagnante. L'autre voit, dans les revendications salariales, un danger pour la compétitivité des entreprises. Des salaires plus élevés affaibliraient les exportations luxembourgeoises et le marché intérieur se retrouverait mis sous pression par la concurrence étrangère. Et pour tous ceux qui ne l'auraient pas encore compris, à ce tableau menaçant, le patronat ajoute que ce qui est en jeu, c'est la fermeture d'entreprises et la perte d'emplois dans le pays.

Que dans la politique luxembourgeoise, les lobbyistes du patronat s'emparent de ces

thèses et les répandent, n'étonne personne. Ce qui est plus problématique en revanche, c'est qu'en général, peu de politiciens les remettent en question et les examinent de façon critique. Il se dessine ainsi au Luxembourg un tableau déformé de la réalité salariale – le tableau selon lequel les coûts du travail sont élevés ou trop élevés au Luxembourg.

Si on faisait un sondage sur la situation des coûts salariaux aux Pays-Bas, en France, en Allemagne et en Belgique, comparés à ceux du Luxembourg, la majorité des personnes interrogées miseraient certainement sur le Luxembourg comme étant le pays avec les coûts salariaux les plus élevés. Et pourtant, c'est le contraire qui est vrai.



Dans les pages qui suivent, nous allons reprendre et réfuter, point par point, les affirmations du patronat en nous appuyant sur des déclarations.

➤ Augmentation du chômage des (résidents) non-qualifiés, perte de l'identité nationale

Alors que le chômage concerne au Luxembourg principalement les non qualifiés, certains chômeurs risquent de devenir inemployables en augmentant le salaire social minimum. Si les entreprises désireuses d'embaucher au salaire minimum vont chercher au-delà des frontières des salariés dont la productivité sera davantage en ligne avec le niveau rehaussé du salaire minimum et/ou si cette hausse du salaire minimum fait augmenter l'offre de travail adressée au Luxembourg pour ces niveaux de rémunération en provenance de la Grande Région, certains chômeurs se retrouveront davantage éloignés du marché du travail, compte tenu de la concurrence accrue.

Newsletter „The socio-economist“ de la fondation IDEA (Chambre de Commerce), Michel-Edouard Ruben, 11 janvier 2018

Le danger est réel que les salariés souvent peu qualifiés dans ces secteurs soient remplacés par des frontaliers davantage qualifiés, que des postes soient supprimés ou que des entreprises ferment complètement leurs portes. Cela n'aiderait personne, et encore moins les bénéficiaires du salaire minimum.

Une part importante de notre économie locale, qui fait également partie de notre identité, en serait menacée. Voulons-nous ne plus avoir que de grandes entreprises internationales au Luxembourg et renoncer entièrement à l'économie locale?

Michel Wurth, président de l'UEL et de la Chambre de Commerce, Luxemburger Wort, 20 janvier 2018

Il est tout de même surprenant que cette déclaration provienne précisément du représentant du plus grand groupe sidérurgique mondial... La mise en relation de la question touchant au salaire minimum avec le nombre de frontaliers, et par-delà, avec la question de l'identité nationale, est peut-être la part la plus perfide de l'argumentation patronale. Celle-ci visant, de manière flagrante, à opposer les frontaliers aux résidents. A cela, s'ajoute que cette déclaration manque d'appui: la part de frontaliers qui touchent le salaire minimum, ou bien un peu plus que le salaire minimum, ne se distingue pas, statistiquement, des couches de revenus plus élevées. Que les frontaliers soient avant tout non-qualifiés et travaillent dans les secteurs à bas salaires, est un mythe.

➤ Les entreprises luxembourgeoises ne sont pas assez productives ni rentables

La productivité stagne depuis plus de quinze ans au Luxembourg. Or, ce sont les gains de productivité qui permettent de distribuer des salaires plus importants. Il devient d'autant plus difficile d'augmenter actuellement les salaires que la stagnation de la productivité, entre autres, se répercute sur la rentabilité des entreprises non financières. Avec un taux de 5,9% (excédent brut d'exploitation/chiffre d'affaires), les entreprises luxembourgeoises non-financières sont aujourd'hui les moins rentables de l'Union Européenne (Source: Eurostat).

Carlo Thelen, directeur de la Chambre de Commerce, article posté sur son blog le 5 janvier 2018

Premier de la classe en matière de salaires et d'évolution des salaires. Lanterne rouge en matière de rentabilité des entreprises. Tout est pour le mieux pour ceux qui croient que tout va bien quand les entreprises vont mal!

Tweet de la Fédération des artisans, le 12 janvier 2018

Si les statistiques de la Chambre des métiers sont exactes et que les entreprises luxembourgeoises sont réellement les moins rentables de l'UE (à l'exception du secteur financier), cela soulève plusieurs questions. Entre autres, comment ces chiffres sont-ils compatibles avec le fait que depuis des années, le Luxembourg fait partie des pays qui affichent les taux de croissance les plus élevés?

Ce qui est sûr, c'est que le prétendu manque de rentabilité n'est pas lié aux coûts salariaux.

Au contraire, les statistiques suivantes, relatives aux coûts salariaux horaires (source: Eurostat, comme Thelen) laissent apparaître un avantage considérable pour le Luxembourg en comparaison avec nos pays voisins. On ne peut pas parler d'un manque en matière de «salaires compétitifs». Dans les secteurs du bâtiment et de l'artisanat, de l'industrie et du commerce, les coûts salariaux sont au Luxembourg inférieurs à ceux de nos pays voisins, quelque soit la comparaison - hormis avec le secteur du commerce en Allemagne.

L'affirmation du patronat, répétée en permanence, selon laquelle la productivité au Luxembourg stagne depuis des années, voire même

2016	coût salarial /heure en €			
	LU	FR	DE	BE
Industrie (excepté construction)	31,8	38,3	38,8	44,2
Construction	25,2	31,4	27,1	34,4
Commerce; réparation automobile	28,8	30,4	27,1	38,2

source: Eurostat

depuis des décennies, est également plus que contestable. Le récent avis du Conseil économique et social portant sur la productivité au Luxembourg a exposé, dans le détail, les problèmes méthodologiques que pose le calcul de la productivité d'une économie orientée avant tout vers des biens immatériels, comme c'est le cas de l'économie luxembourgeoise. Le Statec a aussi souligné récemment que la prétendue stagnation de la productivité est avant tout liée aux secteurs dont la productivité est plutôt difficile à calculer (secteur financier, activités immobilières, services publics), alors que dans les autres secteurs, y compris l'industrie et le commerce, elle a augmenté en moyenne de 1,7% par an¹ depuis 2012 - et elle est de toute façon bien plus élevée que dans le reste de la zone euro.

De manière générale, l'opposition à une augmentation du salaire minimum en raison d'un supposé manque de productivité individuelle des salariés rémunérés au salaire minimum, est faiblement justifiée. Qu'en est-il donc de la productivité individuelle des dirigeants d'entreprises? Justifie-t-elle les revenus astronomiques de managers?

¹ Conjoncture Flash, novembre 2017

➤ Le salaire minimum suffit pour vivre «décemment» au Luxembourg

Contrairement à ce qui est dit, le salaire social minimum peut permettre de vivre «décemment» au regard du budget de référence du Statec. Pour une comparaison juste avec le budget de référence du Statec, il faut ajouter au salaire social minimum net les transferts sociaux auxquels un bénéficiaire du salaire social minimum a normalement droit (allocation de vie chère, subvention de loyer, allocation communale, allocations familiales et de rentrée scolaire s'il a des enfants).

Newsletter „The socio-economist“ de la fondation IDEA (Chambre de Commerce), Michel-Edouard Ruben, 11 janvier 2018

Cette déclaration de l'économiste de la Chambre de Commerce confirme en effet qu'il n'est pas possible de vivre «décemment» au Luxembourg du salaire minimum — il souligne lui-même que cela l'est uniquement via les transferts sociaux et l'aide sociale. Le patronat admet donc lui-même qu'il paie des salaires qui, au fond, ne suffisent pas à assurer un standard de vie acceptable à ses salariés — il met l'accent sur le fait qu'un montant supplémentaire provenant de la puissance publique y est nécessaire. Cette déclaration devient contradictoire lorsqu'on sait, qu'en même temps, c'est précisément le patronat qui revendique, de la façon la plus véhémement, des coupes dans les prestations sociales - soi-disant trop «généreuses» - et qui se montre toujours moins disposé à y apporter sa contribution par le biais de l'impôt sur les entreprises. Pour l'OGBL en tout cas, il est clair que le salaire dû pour 40 heures de travail par semaine doit absolument suffire pour bien vivre — et ce, sans conditions ni restrictions.

➤ L'augmentation du salaire minimum entraîne davantage de dumping social

L'artisanat luxembourgeois est exposé à une concurrence particulièrement forte de la part d'entreprises étrangères. Il est difficile de croire que toutes ces entreprises respectent la législation sur le salaire social minimum, ou rémunèrent leurs salariés selon l'accord tarifaire en vigueur comme le font les entreprises luxembourgeoises. Avec une augmentation du salaire social minimum, qui a toujours des répercussions sur l'ensemble des grilles salariales, le gouvernement pénalisera justement les petites et moyennes entreprises qui payent salaires, cotisations et impôts alors que la concurrence étrangère, qui n'a pratiquement aucun contrôle à redouter, peut rire dans sa barbe.

Romain Schmit, directeur de la Fédération des artisans, éditorial dans d'Handwierk, 8/2017

Cette déclaration est assez incroyable. Evidemment que l'augmentation du salaire minimum s'applique également aux entreprises étrangères qui travaillent au Luxembourg ou qui y détachent des salariés. Si ces entreprises ne paient pas le salaire qui est dû, ceci ne constitue pas pour autant un argument contre l'augmentation du salaire minimum, mais un argument en faveur d'un renforcement des contrôles et des sanctions. L'OGBL est à disposition, le cas échéant, pour introduire, ensemble avec la Fédération des artisans, une revendication allant dans ce sens auprès du gouvernement.

➤ Augmentation des faillites

Alors que la création continue de nouveaux emplois et la croissance permanente de la population donnent l'impression qu'au Luxembourg, il n'y aurait qu'une direction, à savoir «vers le haut», les parts d'ombre de ce développement sont dissimulées. Et cela est encore une fois le cas avec la revendication visant un salaire minimum plus élevé. Celui-ci affecterait avant tout les petites et moyennes entreprises, principalement dans les secteurs de l'artisanat, de l'agriculture et de la gastronomie, ou dans le commerce de détail. Une augmentation massive du salaire minimum peut signifier la fin pour beaucoup d'entre-elles.

Michel Wurth, président de l'UEL et de la Chambre de Commerce, Luxemburger Wort, 20 janvier 2018

Cette déclaration, qui ne s'appuie sur rien, rappelle le sombre tableau dépeint en Allemagne avant l'introduction du salaire social minimum, le 1^{er} janvier 2015, quand certains prophétisaient également une augmentation massive des faillites et des pertes d'emplois. Rien de tel ne s'est produit, au contraire: l'économie allemande est en plein boom et le taux de chômage a même baissé.

La raison en est simple: les salariés sont également des consommateurs. Renforcer le pouvoir d'achat des bas salaires, profite justement aux secteurs que M. Wurth énumère et qui dépendent du pouvoir d'achat des salariés: commerce de détail, gastronomie, artisanat et agriculture.

➤ Le vrai problème sont les prix des logements

C'est le logement qui pose problème (...) Le Luxembourg mise sur un modèle de croissance qui repose essentiellement sur un accroissement numérique de la main-d'œuvre au lieu d'une augmentation de la productivité. La création de logements ne suit pas l'augmentation extrêmement dynamique de notre population. Aussi longtemps que le logement ne sera pas traité comme première priorité politique cette situation ne risque pas de changer. Le salaire social minimum peut crever le plafond. Cela ne changera rien à la pression exercée par les prix du logement sur les salaires.

Romain Schmit, directeur de la Fédération des artisans, éditorial dans d'Handwierk, 8/2017

Ici, le patronat confond deux questions qui n'entretiennent aucune relation entre elles. La question du niveau du salaire minimum relève de la politique salariale et non de la politique sociale ou du logement. Par ailleurs, les problèmes dans le domaine du logement ne relèvent pas exclusivement d'un problème d'offre, mais avant tout de la question du prix des logements existant et surtout du prix des terrains constructibles. Le patronat, précisément, refuse depuis des années (voir par exemple l'avis du Conseil économique et social de 2013) toute discussion sur le contrôle des prix, l'imposition des terrains constructibles non utilisés et autres mesures visant à limiter la spéculation immobilière.

Rappelons enfin que le patronat s'oppose carrément à l'adaptation régulière du salaire minimum à l'évolution générale des prix et des salaires, c'est-à-dire qu'il revendique au fond une dévalorisation sournoise du salaire minimum:

Pour l'UEL, se pose la question de la façon dont l'État influe sur les salaires, avant tout en ce qui concerne, en général, l'indexation des salaires. Par ailleurs, nous ne préconisons pas non plus l'ajustement, parce qu'un salaire minimum élevé entraîne plusieurs problèmes.

Interview Jean-Jacques Rommes, administrateur-délégué de l'UEL, Forum no 346, décembre 2014

Le salaire minimum, c'est également une question de répartition plus juste



Les riches deviennent plus riches, les pauvres plus pauvres. Partout sur la planète et en Europe aussi. L'appel visant une répartition plus juste se fait pressant. Quelle part de la richesse produite trouve son chemin jusque dans les salaires, quelle part est écumée par les actionnaires? L'évolution s'avère négative pour les femmes et les hommes qui travaillent, les parts salariales chutent depuis des années. Cette tendance à la baisse est également observable pour le Luxembourg.

Mais dans la discussion autour du salaire minimum, il n'y a pas que la répartition entre le capital et le travail qui joue un rôle. Ici s'introduit une question supplémentaire

de répartition. Il s'agit de l'écart de répartition dans la hiérarchie salariale. Car, ici aussi, il y a un haut et un bas. Les catégories salariales supérieures évoluent-elles plus vite que les catégories inférieures? Ou

L'appel visant une répartition plus juste se fait pressant.

l'inverse? Comment se répartit entre les salariés, la part des gains de productivité qui revient aux salaires?

Vers le haut, nous ne connaissons que ce

qu'on appelle le «S95». Il s'agit du salaire le plus bas parmi les 5% les plus élevés sur l'échelle nationale des salaires qui prend en compte tous les revenus du travail jusqu'à une limite de sept fois le salaire social minimum (non-qualifié).

Le S95 se situait en 2016 à 10 212,19 euros brut par mois. Soit 5,31 fois plus élevé que le salaire social minimum qui était en 2016 de 1922,96 euros brut. Ce qui est important dans ce contexte, c'est le fait que ce rapport n'a que légèrement progressé depuis l'an 2000: de 5,24 (en 2000) à 5,31 (en 2016).

Cette comparaison amène une première conclusion: on ne peut pas prétendre que

rapport S95 / salaire minimum (2008-2016)

	sal. minimum	S95	ratio
2008	9,19	48,82	5,31
2009	9,61	49,77	5,18
2010	9,85	51,78	5,26
2011	10,16	53,02	5,22
2012	10,41	54,11	5,20
2013	10,83	55,76	5,15
2014	11,10	57,43	5,17
2015	11,12	58,43	5,25
2016	11,12	59,03	5,31

source: CSL, sur base IGSS / projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail

Que signifie S95 et S20?

«S95»: Il s'agit du salaire le plus bas parmi les 5% les plus élevés sur l'échelle nationale des salaires qui prend en compte tous les revenus du travail jusqu'à une limite de sept fois le salaire social minimum (non-qualifié).

«S20»: Il correspond au salaire le plus élevé parmi les 20% de salariés se trouvant le plus bas sur l'échelle salariale.

le salaire social minimum a évolué plus rapidement par rapport à cette catégorie de salaires (S95).

Lorsqu'un important représentant du patronat¹ prétend que le salaire minimum a augmenté de 60% depuis l'an 2000, il ne devrait pas dissimuler que le S95 a augmenté de 62% au cours de la même période. On peut supposer que les 5% les plus élevés affichent une évolution encore plus importante. Ne parlons même pas des salaires plus de sept fois supérieurs au salaire minimum. De combien ont-ils augmenté? Nous ne le savons pas. Ce doit être bien plus que 62%. M. Wurth n'en dit pas un mot.

Les statistiques portant sur la répartition des salaires, la hiérarchie salariale, sont en effet plutôt maigres et présentent des lacunes importantes au Luxembourg. Nous ne disposons, par exemple, d'aucune donnée relative aux catégories de salaires les plus élevées, supérieures à un revenu mensuel de 13 990, 31 euros. Pourquoi d'ailleurs? Que nous dissimule-t-on encore, à côté de la forêt impénétrable des stock-options?

¹ Michel Wurth, président de l'UEL et de la Chambre de Commerce, Luxemburger Wort, 20 janvier 2018

Une autre comparaison est extrêmement préoccupante. Il s'agit de la catégorie salariale S20. Elle correspond au salaire le plus élevé parmi les 20% de salariés se trouvant

Le nombre relatif de salariés touchant des bas salaires augmente fortement au Luxembourg!

le plus bas sur l'échelle salariale. Selon les calculs de la Chambre des salariés, le rap-

port entre S95 et S20 est passé de 3,5 à 4,36 depuis 1995. Ce rapport est passé, rien qu'entre 2008 et 2016, de 4,21 à 4,36. Cette évolution n'autorise qu'une seule conclusion: le nombre relatif de salariés touchant des bas salaires augmente fortement au Luxembourg!

Il s'est produit un déséquilibre dans la hiérarchie salariale, les gains de productivité sont injustement répartis. Non seulement, de manière générale, entre le travail et le capital, mais également entre les salariés.

rapport S20 / S95 (2008-2016)

	S20	S95	ratio
2008	11,6	48,82	4,21
2009	12	49,77	4,15
2010	12,25	51,78	4,23
2011	12,62	53,02	4,20
2012	12,85	54,11	4,21
2013	13,25	55,76	4,21
2014	13,5	57,43	4,25
2015	13,54	58,43	4,32
2016	13,55	59,03	4,36

Quelle: CSL, auf Grundlage IGSS / projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail

Les politiciens et les partis face à la question de l'augmentation du salaire minimum



- ◆ Le Premier ministre **Xavier Bettel (DP)** a exclu, en date du 13 décembre 2017, une augmentation du salaire minimum sous ce gouvernement au motif qu'une telle mesure n'était « pas prévue dans le programme gouvernemental ». Il affirme également — et faussement (voir p. 14-15) — que grâce aux mesures du gouvernement, les gens qui touchent le salaire minimum auraient déjà 10% de plus dans leur porte-monnaie. De manière générale, le DP ne serait pas fondamentalement contre une augmentation du salaire minimum, mais il faudrait d'abord examiner ses répercussions sur la compétitivité des entreprises.



- ◆ Le ministre du Travail **Nicolas Schmit (LSAP)** a salué, fin novembre 2017, la revendication de l'OGBL visant une augmentation structurelle du salaire minimum. Dans un entretien donné au magazine Paperjam (5.1.2018), il a fait des déclarations détaillées quant à la forme de cette augmentation: selon lui, le seuil de risque de pauvreté doit faire office de standard pour le salaire minimum (contrairement à l'avis de l'OGBL et de la CES qui se basent sur la valeur de référence reconnue de 60% du salaire médian ou du salaire moyen). Comme le salaire minimum net se situe actuellement en-dessous de ce seuil, il devrait être augmenté de 100 euros net (c'est-à-dire beaucoup moins que les 10% revendiqués par l'OGBL), mais cela pourrait se passer en plusieurs étapes. Par ailleurs, le ministre Schmit souligne toutefois également que l'évolution générale des salaires au Luxembourg a été très modeste, surtout par rapport à l'Allemagne.
- ◆ Le ministre de l'Économie **Etienne Schneider (LSAP)**, à l'occasion de la réception de nouvel an du LSAP, a repris l'idée de Nicolas Schmit consistant en une augmentation du salaire minimum de 100 euros net. Celle-ci ne devrait se faire toutefois qu'après les élections, au 1.1.2019, et seulement après « négociation avec les partenaires sociaux ». De plus, il pourrait s'imaginer que le bénéfice pour le salaire minimum passe, pour partie, par une exemption fiscale, c'est-à-dire sans coût supplémentaire pour les employeurs.



- ◆ Le troisième partenaire de coalition, **d'ei Gréng**, n'a pas encore présenté de position claire quant à la question du salaire minimum, mais renvoie vers un débat plus large, devant porter sur la croissance, la mobilité et le logement.

- ◆ Le **CSV** semble ne pas encore s'être mis d'accord quant à la question de l'augmentation du salaire minimum. Alors que le président du parti Marc Spautz a évoqué à plusieurs reprises la nécessité d'agir concernant le niveau du salaire minimum (bien que 10% lui paraisse être de trop), le président de la fraction parlementaire Claude Wiseler fait plutôt profil bas et demande uniquement à ce que cette question soit discutée avec les partenaires sociaux (bien que, comme l'atteste déjà l'avis du CES, aucun accord n'est à espérer ici en raison de la position du patronat). Cela-dit, le CSV soutient la revendication de l'OGBL visant une libération fiscale intégrale pour le salaire minimum.



- ◆ **Déi Lénk** s'est exprimé favorablement par rapport à la revendication de l'OGBL. A l'occasion du vote concernant le dernier ajustement, le parti de gauche a introduit une motion en faveur d'une «augmentation substantielle du salaire minimum», dans laquelle une augmentation du salaire minimum de l'ordre de 300 euros net a été revendiquée, afin de hisser le salaire minimum au niveau du seuil de 60% du salaire médian (les partis de gouvernement et l'ADR ont voté contre, le CSV s'est abstenu).



- ◆ Le soi-disant «parti des petits gens», l'**ADR**, ne s'est pas exprimé quant à la question du salaire minimum; son attitude lors du vote au parlement tend à montrer qu'il s'y oppose.



- ◆ Le **parti communiste** soutient la revendication de l'OGBL, mais la trouve encore trop modeste; le salaire minimum devrait être augmenté d'au moins 20%.



- ◆ Le **parti Pirate** estime également qu'il est nécessaire d'agir, le salaire minimum net se situant en-dessous du seuil de risque de pauvreté. Ceci devrait être corrigé par une augmentation du salaire minimum ou par un abaissement de la charge fiscale. Par ailleurs, cette situation devrait être contrecarrée par l'introduction d'un revenu de base inconditionnel sous forme d'un impôt négatif.



Le bilan critiquable du gouvernement et sa parole non tenue en matière de prestations familiales

Le montant net du salaire minimum se situe sous le seuil de risque de pauvreté. On ne peut pas vivre décemment au Luxembourg avec le salaire minimum.

Le patronat n'est pas le seul qui renvoie aux prestations sociales dont bénéficient ceux qui touchent le salaire minimum pour affaiblir la revendication de l'IOGBL. Dans les milieux politiques, on le fait également. Le ministre d'État avance par exemple l'argument selon lequel beaucoup de choses auraient été entreprises au cours des dernières années, par le biais des prestations sociales, pour améliorer la situation de ceux qui touchent le salaire minimum. Réforme fiscale, subvention au loyer, chèques-services, allocation de vie chère, cours de langues gratuits, congé parental et enfin gratuité des livres dans l'enseignement secondaire, sont cités en exemple.

Sur le fond, cette argumentation est très contestable. Les prestations sociales ne devraient pas être confondues avec l'aide sociale. Il n'est pas acceptable que celui qui gagne le salaire minimum soit dépendant de l'aide publique afin de maintenir son revenu disponible au-dessus du seuil de pauvreté¹.

Mais une autre vérification s'impose. La politique sociale de ces

dernières années, a-t-elle vraiment amélioré la situation de ceux qui gagnent le salaire minimum? Comment ont réellement évolué les revenus de ceux qui gagnent le salaire minimum, entre aujourd'hui et 2009 (avant la politique d'austérité) et 2014 (arrivée du nouveau gouvernement)?

Prenons l'exemple d'une famille composée de deux adultes qui gagnent le salaire minimum et de deux enfants, âgés d'un et de cinq ans.

Le résultat est peu reluisant

Si on neutralise l'inflation, exprimé en pouvoir d'achat réel, le revenu disponible de cette famille a baissé de 48 340 euros en 2009 à 46 449 euros en 2018.

Qu'il faille admettre que le soutien étatique apporté aux classes salariales les plus basses a stagné, voire même reculé, est encore confirmée par un autre élément. Le salaire social minimum a évolué de 5% (si on neutralise l'inflation) entre 2009 et 2018. Sans cette évolution réelle du salaire minimum, le revenu annuel de cette famille serait en 2018 inférieur à 45 000 euros.

¹ Voir, p.6 «L'UE donne raison à l'IOGBL»



La politique sociale de ces dernières années, a-t-elle vraiment amélioré la situation de ceux qui gagnent le salaire minimum?

L'OGBL rappelle qu'il s'est toujours opposé à la diminution générale des allocations familiales. Il renvoie dans ce contexte également à ce qui semble devenir une rupture de contrat de la part du gouvernement. Dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2014, le gouvernement s'est engagé avec sa signature envers les syndicats à introduire un mécanisme d'adaptation périodique des prestations familiales à l'évolution du salaire médian. Cette loi n'est aujourd'hui toujours pas là.

L'OGBL appelle le gouvernement à respecter son engagement. Il faut enfin mettre un terme à la permanente dévalorisation des prestations familiales en raison de leur non adaptation à l'évolution des prix et à l'évolution générale des salaires.

*Reconnaissons: il manque dans les statistiques suivantes, l'évolution des chèques-services et les cours de langues gratuits. La raison en est très simple. Les chèques-services ont tout d'abord été dégradés au cours de la politique d'austérité, pour être à nouveau revalorisés par le gouvernement au cours de cette législature. Toutefois, le calcul des chèques-services est devenu entre-temps si compliqué qu'il est devenu impossible d'entreprendre un calcul fiable en vue de la publication de ce dossier. L'OGBL a adressé un courrier au ministre de l'Éducation nationale lui demandant de bien vouloir l'aider dans le calcul détaillé de cette prestation en nature. Il reste à espérer que la revalorisation des chèques-services (comparaison 2018/2009) vienne **au moins** compenser les pertes en matière de prestations sociales en nature*

Exemple d'une famille composée de deux adultes qui gagnent le salaire minimum et de deux enfants, âgés d'un et de cinq ans

	montant mensuel			montant annuel		
	2009	2014	2018	2009	2014	2018
Salaire social minimum brut 1	1675,93	1921,03	1998,59	20 111,16	23 052,36	23 983,08
Salaire social minimum brut 1 2	1675,93	1921,03	1998,59	20 111,16	23 052,36	23 983,08
Cotisations sociales 1	201,11	232,44	241,83	2 413,34	2 789,34	2 901,95
Cotisations sociales 2	201,11	232,44	241,83	2 413,34	2 789,34	2 901,95
Imposable (sur base du revenu annuel)	2 439,83	2 872,51	3 010,49	29 277,976	34 470,148	36 125,899
Imposition selon la classe 2	50,75	107,83	113,00	609	1 294	1 356
Crédits d'impôts (1+2)	50,00	50,00	100,00	600	600	1 200
Totaux des revenus net (1+2)	2 948,89	3 319,34	3 500,52	35 386,64	39 832,05	42 006,25
Allocation d'éducation (dû car le revenu imposable est inférieur à 4 fois le salaire social minimum)	485,01	485,01	0,00	5 820,12	5 820,12	0
Allocations familiales	594,48	594,48	530,00	7 133,76	7 133,76	6 360
Allocation de vie chère	0,00	0,00	192,50	0	0	2 310
Possible subvention au loyer	0,00	0,00	174,00	0	0	2 088
Somme globale disponible	4 028,38	4 398,83	4 397,02	48 340,52	52 785,93	52 764,25
Véritable somme globale disponible (après neutralisation de l'inflation)	4 028,38	3 969,09	3 870,72	48 340,52	47 629,02	46 448,80

Le gouvernement doit agir

Le gouvernement tente de repousser la question du salaire minimum jusqu'à après la date des élections d'octobre 2018. Cette tactique visant à gagner du temps n'est pas neuve. Le gouvernement en use depuis deux ans. Lorsque fin 2015, l'OGBL formula la revendication d'une augmentation structurelle de 10% du salaire minimum, il n'y eut dans un premier temps, aucune réaction de sa part.

Lorsque la revendication de l'OGBL continua à gagner du terrain, le ministre d'État demanda, au début de l'année 2017, au Conseil économique et social de produire un avis sur le salaire minimum. Le Conseil économique et social travaille vite. Les partenaires sociaux clôturèrent leurs travaux le 11 juillet 2017

Dans le cadre de sa campagne «Plus de pouvoir d'achat maintenant!», l'OGBL revendiqua fin 2017 de la part du gouvernement qu'il exploite les marges de manœuvre économiques et budgétaires pour renforcer le pouvoir d'achat des classes salariales inférieures et moyennes. Entre autres, par une augmentation structurelle du salaire minimum et par l'exemption d'impôts directs pour le salaire minimum.

Depuis lors, la discussion portant sur le salaire minimum prend de plus en plus de place dans les médias. Le ministre du Travail défend publiquement la nécessité d'améliorer le salaire minimum. Le ministre d'État recourt à des prétextes absurdes, comme par exemple, le fait que le salaire minimum ne figurait pas dans le programme de coalition de 2014 ou bien que la question du salaire minimum doit d'abord être discutée avec les partenaires sociaux. Le parti des Verts tente de se faufiler, sa position reste vague. Le parti ouvrier socialiste luxembourgeois

(LSAP), bien qu'il estime que l'économie pourrait se permettre une augmentation du salaire minimum, renvoie en même temps au programme électoral pour la prochaine législature.

Cela fait longtemps que le gouvernement doit agir... et ne fait rien. Même l'argument selon lequel il a amélioré, socialement et fiscalement, la situation de ceux qui gagnent le salaire minimum n'est vrai qu'en partie, et même cela reste encore à démontrer¹. Qu'il soit rappelé dans ce contexte que le gouvernement, contractuellement défaillant, est sur le point de ne pas respecter son engagement, à savoir celui visant à introduire un mécanisme d'adaptation périodique des prestations familiales à l'évolution des prix et des salaires en général.

10%+

Par ailleurs, l'OGBL rappelle que le gouvernement a ratifié à Göteborg, le 17 novembre 2017, le «socle européen des droits sociaux» (SEDS)². Tout comme l'OGBL, le SEDS fait une nette différence entre salaire minimum et prestations sociales, lorsqu'on parle de vie décente. Il est tout simplement inacceptable que celui qui gagne le salaire minimum soit dépendant de l'aide sociale pour que son revenu disponible se maintienne au-dessus du seuil de pauvreté. Le critère pour déterminer le niveau du salaire minimum doit résider dans son rapport au salaire médian ou au salaire moyen au Luxembourg

¹ Voir tableau p.15

² Voir, p.6 «L'UE donne raison à l'OGBL»

Le gouvernement doit donc agir maintenant. Il ne suffit pas de parler de cohésion sociale, de lutte contre les inégalités sociales et de plus juste répartition, si les actes ne suivent pas. D'autant plus, quand il devient de plus en plus évident que le nombre relatif de gens dont le salaire dépasse à peine le salaire minimum augmente depuis des années. Beaucoup d'entre eux ne sont pas couverts par une convention collective. Le morcellement du paysage économique luxembourgeois et l'externalisation de certaines activités soulèvent dans ce contexte d'ailleurs la question de savoir dans quelle mesure la législation actuelle relative aux conventions collectives est encore adaptée à des négociations collectives efficaces.

Il est un fait qu'il doit se passer quelque chose en matière de politique salariale au niveau national. Il était important que le gouvernement ne manipule plus l'index. Cependant, cela ne suffit pas. Une redistribution plus juste de la productivité de notre économie exige l'intervention

politique sur le plan national, par le biais d'une augmentation structurelle du salaire minimum. L'OGBL a déjà répété à plusieurs reprises qu'il est disposé à discuter d'une augmentation structurelle du salaire minimum en plusieurs étapes. Qu'en est-il du courage pour prendre une initiative législative? Qu'en est-il du courage des députés pour une discussion parlementaire?

Le gouvernement a gaspillé énormément de temps. Du temps gaspillé ne signifie pas pour autant qu'il n'y a plus le temps du tout. Le gouvernement doit agir maintenant. Dans l'intérêt des classes salariales les plus fragiles au Luxembourg.

Echos du terrain / CCT signées

Cimalux / 163 salariés



Syndicat Chimie (délégués OGBL: 4/5)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

Augmentation salariale (forfaitaire): +1% sur la grille des salaires au 1^{er} janvier 2018

Augmentation salariales (linéaires): +1,5% sur la grille des salaires au 1^{er} janvier 2019 / +0,75% sur la grille des salaires au 1^{er} janvier 2020

Gratification: nouveau système plus avantageux

Prime de performance: revalorisation du montant à 0,35 euros par heure (indice 100)

Cloos / 90 salariés



Syndicat Chimie (délégués OGBL: 3/4)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

Augmentation salariales (linéaires): +1% au 1^{er} janvier 2018 / 0,8% au 1^{er} janvier 2019 / 0,5% au 1^{er} janvier 2020 / +1% au 1^{er} janvier 2017 (=avenant pour couvrir l'année 2017)

Statut unique: les deux anciennes conventions collectives de travail, «employés» et «ouvriers» ont été regroupées en un texte unique

Tarkett GDL / 500 salariés



Syndicat Chimie (délégués OGBL: 6/9)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

Allocations de vacances: ajout d'un nouvel échelon (36-40 ans) et revalorisation entre +250 euros et +700 euros en fonction de l'ancienneté

Prime de performance: l'entreprise garantit le paiement de 1% du salaire annuel de base auquel peut s'ajouter un pourcentage allant de 2,5% à 3,5% en fonction de l'atteinte des critères économiques

Prime de signature: 100 euros brut versé aux salariés présents à la date de la signature de la CCT

Eurofoil / 275 salariés



Transformation sur métaux (délégués OGBL: 5/7)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018

Augmentation salariales (linéaires): +25 euros par mois au 1^{er} janvier 2017 (rétroactif) / +35 euros par mois au 1^{er} janvier 2018

Prime d'ancienneté: 800 euros pour les salariés ayant 35 années d'ancienneté

Prime de réveillon: 150 euros pour les salariés ayant presté les 24 et 31 décembre 2017 / Idem pour 2018

Prime de variabilité: en rapport avec les objectifs de 2017 / Idem pour 2018

Société nationale de circulation automobile (SNCA) / 127 salariés



Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 5/6)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

Augmentation salariales (linéaires): +1% au 1^{er} janvier 2019 / +0,5% au 1^{er} janvier 2020

Congé: conversion des jours fériés d'usage en congé de récréation porté ainsi à 32 jours par an

Prime d'astreinte: 8,50 euros par heure (index 794,54) pour heures de travail en semaine après 17 heures et samedi matin

Luxemburg Institute of Health / 373 salariés



Syndicats Education et Sciences (délégués OGBL: 5/8)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Augmentation salariales (linéaires): +150 euros par mois au 1^{er} janvier 2018 pour les salaires de début et de fin de carrière

Congé: augmentation du nombre de jours de congé de 28 à 32 avec intégration des jours fériés d'usage

Autre: introduction du travail à temps partiel pour motifs personnels à durée déterminée, avec retour au temps plein à la fin de la période + mesures en faveur des salariés âgés, qui seront mises en œuvre en coopération avec la délégation du personnel

Echos du terrain

Warehouse Service Agency (WSA) / 106 salariés



Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 4/5)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

Augmentation salariales (linéaires): +1,35% au 1^{er} janvier 2018 / +1,35% au 1^{er} janvier 2019 / revalorisation du pécule de vacances

Prime unique: 500 euros en septembre 2017 (rétroactif)

Congé: un jour supplémentaire

Autre: introduction d'un congé social

natur&emwelt / 40 salariés



Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: du 1^{er} mars 2017 au 28 février 2019

Augmentation salariales (linéaires): +5 points indiciaires au 1^{er} janvier 2018

Revalorisation du service de garde: supplément mensuel de 8 points indiciaires

Congé: introduction d'un congé extraordinaire (24h/an) pour se rendre chez le médecin

Actualités

Luxair: la conciliation est saisie

Chez Luxair, les syndicats ont saisi l'Office national de conciliation, fin janvier, pour litige collectif. En cause, principalement une approche patronale plus que contestable, par laquelle le modèle social luxembourgeois est tout simplement remis en question.



John Zink devant l'Office de conciliation

Zohn Zink s'était déjà retrouvé devant l'Office de conciliation en 2017 dans le cadre d'un plan social. L'OGBL a dû récemment saisir une nouvelle fois l'ONC, cette fois-ci, en raison du blocage de la direction dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail. Une première réunion devant l'ONC, le 19 février, a toutefois permis de dégager des pistes.

Mahle Behr annonce un plan social massif

Coup de tonnerre chez Mahle Behr Luxembourg à Foetz qui a annoncé, fin février, un plan social massif: 63 des 95 emplois y sont menacés. Le syndicat Services et Energie va évidemment tout mettre en œuvre pour tenter d'en préserver un maximum. Une bonne partie des salariés potentiellement concernés avaient déjà fait l'objet d'une reprise de la part de Mahle dans le cadre du rachat d'une division du sous-traitant automobile Delphi Automotive, il y a deux ans.



ABN Amro Bank cède ses activités

Le syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBL se préoccupe du sort des salariés d'ABN Amro Bank et des conséquences de l'annonce de cession des activités de l'établissement en matière d'emplois. ABN Amro Bank souhaite en effet céder ses activités, notamment de «private banking» à la BGL BNP Paribas et son activité «assurance» ABN Amro Life S.A à Cardif Life S.A. Le SBA, en étroite collaboration avec ses représentants du personnel au sein d'ABN Amro et de BGL BNP Paribas, recourra à tous les moyens à sa disposition et veillera à ce que tout soit mis en œuvre afin de préserver au maximum les emplois et les conditions de travail des salariés concernés.



L'entreprise «L'Habitat Construction» en faillite

L'entreprise «L'Habitat Construction Sàrl» à Ettelbruck, qui employait autour de 20 salariés, a été déclarée en faillite le 28 février. Le salaire du mois de janvier n'avait déjà pas été entièrement versé. Le syndicat Bâtiment s'est tout de suite chargé d'établir les déclarations de créances des salariés et a entrepris toutes les démarches nécessaires afin de leur garantir le meilleur soutien dans la période difficile qu'ils traversent.



Temps de travail dans le secteur financier

Le syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBL a rencontré le 17 janvier le ministre du Travail, Nicolas Schmit, afin de discuter de la non-application des dispositions sur le temps de travail de la part d'un certain nombre d'employeurs dans le secteur financier. Confortant ce qui pour le SBA constitue tout simplement une évidence, le ministre a rappelé qu'une loi est là pour être respectée dans son intégralité et ce, dès son entrée en vigueur.



La banque Nordea cède certaines de ses activités

La banque suédoise Nordea compte céder une partie de ses activités, notamment son activité «private banking», à UBS Luxembourg. Le processus de vente devrait s'étaler sur une durée de plusieurs mois. A priori, 350 personnes seront concernées par la vente. Au regard de la situation gravissime qui s'annonce, le syndicat Banques et Assurances de l'OGBL compte veiller à ce que tous les moyens soient mis en œuvre afin de préserver au maximum les emplois des salariés concernés.

Plan social signé chez D.A.S. Luxembourg

Un plan social a été signé le 7 février chez D.A.S.. La compagnie d'assurances qui va transférer l'un de ses portefeuilles ainsi qu'une partie de son personnel à l'assureur Allianz, fermera définitivement ses portes à Luxembourg à l'issue de ce transfert, se soldant par la suppression d'une quinzaine d'emplois non repris par Allianz. Le plan social retenu prévoit un budget conséquent consacré à l'«outplacement» et à la formation pour l'ensemble des salariés concernés, qui se verront également dispensés de prêter leur préavis et ce, sans contrepartie. Pour le syndicat Banques et Assurances, ces mesures sont essentielles pour permettre aux salariés de disposer du temps nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi, mais également pour adapter leurs compétences aux éventuels nouveaux besoins du secteur financier ou de se réorienter au niveau du marché du travail.



Plus d'informations sur www.ogbl.lu

Enjeux sectoriels

Heures d'ouverture dans le commerce Une histoire sans fin?

La situation présente ne trouvera de solution durable que sur base d'une réglementation sectorielle et certainement pas par le biais d'une libéralisation supplémentaire.

Une fois de plus, la discussion autour d'une libéralisation supplémentaire des heures d'ouverture des magasins s'est enflammée; cette fois-ci, suite à la plainte d'un boulanger devant la Cour constitutionnelle. Il se sentait discriminé et désavantagé par rapport aux stations d'essence se trouvant à proximité de sa boulangerie. Celles-ci, vendant également des produits boulangers, mais pouvant ouvrir une heure plus tôt en raison d'une dérogation particulière.

De plus en plus de stations d'essence disposent de petits supermarchés intégrés, qui ont le droit d'ouvrir également tard le soir ainsi que les dimanches et jours fériés. De cette manière, les grandes chaînes de supermarchés contournent, au fond, les heures d'ouverture qui normalement s'appliquent à elles. Ceci est illégal. Car d'après la loi, une station d'essence a en principe le droit de vendre des aliments «de première nécessité» ainsi que d'autres produits non-alimentaires, uniquement sur une surface de 20m² autour de la caisse. La réalité, comme nous le savons tous, est toute autre.

Et ceci n'est qu'un aspect du problème.

Car la réglementation actuelle relative aux heures d'ouverture des magasins au

Luxembourg est de toute façon déjà l'une des plus libérales, en comparaison avec nos pays voisins. Au Luxembourg, tout employeur dans le commerce a par exemple le droit d'ouvrir ses portes les dimanches et jours fériés de 6h à 13h.

La loi relative aux heures d'ouverture prévoit également des «dérogations exceptionnelles». Celles-ci peuvent être demandées par des communes ou par des associations de commerçants auprès du ministère compétent. Ces dérogations permettent aux employeurs de rester ouverts plus longtemps. Les heures d'ouverture des magasins, les dimanches et jours fériés,

peuvent être alors autorisées jusqu'à 18h, voire même jusqu'à 19h.

Le problème avec ces dérogations est cependant que les syndicats et les salariés ne sont informés qu'après que la dérogation ait été accordée. De sorte, qu'il devient impossible pour les syndicats de négocier des compensations en contrepartie de la

plus grande flexibilité exigée, comme par exemple un supplément en matière de salaire, des heures de récupération ou une meilleure organisation du temps de travail.

La pratique des dérogations a mené en 2017 au fait que, par exemple, les magasins dans la capitale auraient théoriquement pu ouvrir presque tous les jours, à l'exception des 25 décembre et du 1^{er} janvier. En pratique, cette possibilité n'a toutefois été utilisée que très peu entre janvier et octobre. La plupart des magasins n'ont par exemple été ouverts que les 1^{ers} dimanches du mois.

En novembre et décembre, cependant, cela a été différent: les salariés ont dû travailler tous les dimanches, même le 24 et le 31 décembre.

Ici se pose la question de savoir si la libéralisation totale des heures d'ouverture des magasins, comme l'exige la Chambre

de Commerce au Luxembourg, reflète vraiment les véritables besoins des employeurs. Cela paraît plutôt improbable,

étant donné qu'en 2015, seuls 20 magasins ont ouvert régulièrement leurs portes les dimanches. Ne parlons même pas de la question de l'opportunité économique, car le consommateur ne peut dépenser son argent qu'une seule fois. On peut s'attendre, par conséquent, que des heures d'ouverture plus longues n'amènent pas nécessairement une augmentation du chiffre





d'affaires, mais plutôt une autre répartition du chiffre d'affaires (sur sept jours de la semaine au lieu de six). En plus, l'expérience nous montre que des heures d'ouverture rallongées ne créent pas pour autant de nouveaux emplois. Pire encore, les conditions de travail, la pression ainsi que la flexibilité exigée, renforcent la situation de toute façon déjà précaire dans laquelle se trouvent les salariés du commerce.

La conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, la garde des enfants ou même la participation à des activités sociales qui, pour la plupart ont lieu les weekends, se trouvent également compromises.

Beaucoup de salariés dans le secteur du commerce élèvent seuls leurs enfants, ils sont souvent non-qualifiés et ils gagnent le salaire minimum. De plus, dans le commerce, les emplois à temps partiel sont très répandus, souvent liés à des clauses de contrat qui exigent une flexibilité du temps de travail, rendant ainsi impossible de combiner deux temps partiels, et cela malgré

le fait que la exige des horaires de travail fixes. La plupart des salariés dans le secteur du commerce ne profitent cependant pas de ce droit.

La revendication de la Chambre de Commerce du Luxembourg visant une libéralisation totale des heures d'ouverture des magasins (ou exprimé autrement: chaque magasin peut ouvrir ses portes quand bon lui semble) est inacceptable pour l'OGBL, d'autant plus que les arguments avancés sont que les employeurs, «en accord avec les salariés» trouveraient une solution juste et idéale. Cet argument n'est rien de plus qu'une formule vide de sens. Chaque salarié est conscient qu'une telle réglementation mènera à des organisations du temps de travail, décidées unilatéralement et ainsi, d'une certaine façon, imposées aux salariés, car toute sorte de codécision en est absente.

Pour cette raison, l'OGBL exige une meilleure base légale, qui protège efficacement les salariés de l'arbitraire de leurs chefs. Les heures d'ouverture actuelles doivent

être conservées, et surtout la pratique d'attribution des dérogations doit cesser, afin de s'assurer que les salariés concernés puissent avoir une compensation pour la flexibilité plus importante de leur temps de travail, qui est déjà très variable et hostile à une vie de famille.

La situation présente ne trouvera de solution durable que sur base d'une réglementation sectorielle qui s'appuie sur la loi relative aux conventions collectives. Cette approche a pour avantage, que tous les employeurs dans un secteur (p.ex. stations essence, petites entreprises artisanales, supermarchés) d'un côté, puissent exprimer leurs véritables besoins, et que les salariés aient en contrepartie un droit de codécision concernant leur temps de travail et leurs conditions de rémunération. De plus, cette approche donnerait la possibilité de négocier pour toutes les personnes employées dans le commerce, et améliorerait également les conditions de travail et de vie de tous les salariés du secteur, qui actuellement ne sont pas protégés par une convention collective.

Enjeux sectoriels

Gros conflit en vue dans le bâtiment

Un conflit majeur s'annonce dans le secteur du bâtiment. Visiblement, les employeurs n'ont pas retenu la leçon de 2013.

Les grues tournent à plein régime, les travaux d'infrastructures, de constructions de maisons et d'appartements pullulent à travers le pays. Difficile, en effet, de traverser le moindre village sur le territoire sans rencontrer actuellement un chantier.

Tout le monde, qu'il vive ou travaille au Luxembourg, peut s'en apercevoir: le secteur du bâtiment et du génie civil se porte bien, voire même très bien.

Le nombre d'emplois créés dans le secteur ne cesse de croître, la productivité augmente, les carnets de commande sont bien

remplis et la situation économique est au beau fixe.

Malgré cela, ce secteur qui compte quelque 16 000 salariés s'apprête à entrer dans un important conflit social. En cause: des négociations très conflictuelles avec le patronat autour du renouvellement de la convention collective dans le secteur.

L'OGBL, en tant que syndicat largement majoritaire, conduit les négociations dans ce dossier depuis la fin 2016. Précisons que le camp syndical avait demandé l'ouverture des négociations dès mars 2016, mais s'était heurté alors au blocage du camp patronal.

Compte tenu du retard pris en matière d'évolution des salaires et compte tenu de la très bonne santé économique et financière du secteur, le syndicat Bâtiment de l'OGBL a décidé de centrer ses revendications sur l'augmentation des salaires réels au bénéfice de l'ensemble des salariés du secteur.

Dans un article de presse paru récemment, un représentant du patronat osait prétendre que les syndicats affichaient «peu de sérieux» dans le cadre de ces négociations. Cette déclaration est tout simplement inacceptable, tout particulièrement au regard du déroulement des discussions

jusqu'à présent. S'il y a «peu de sérieux» à constater, ce n'est en effet certainement pas du côté syndical...

Depuis la demande d'entrée en négociation, le patronat n'a eu de cesse, par tous les moyens, de tenter de retarder l'ouverture de celles-ci afin de gagner du temps. Synonyme en l'occurrence d'argent: de beaucoup d'argent! Les négociations se sont finalement ouvertes avec 8 mois de retard en raison du silence-radio des employeurs et ce, malgré l'insistance et les demandes répétées des syndicats.

Cette politique de l'autruche reste inacceptable pour l'OGBL. Elle fait également la preuve du peu de considération que les employeurs du secteur ont vis-à-vis de leurs salariés qui, jour après jour et dans des conditions de travail souvent difficiles, créent la richesse des entreprises.

Dès la première réunion de négociation, l'OGBL a souligné qu'il revendiquerait une rétroactivité de la convention collective, qu'il refusait cette stratégie patronale consistant à jouer la montre et que ce retard ne pourrait impacter de façon négative les améliorations salariales légitimes qui sont revendiquées.

S'ajoutent à cette manière douteuse de négocier de la part du patronat, ses revendications qui font bel et bien la preuve que les employeurs n'ont toujours pas compris le message adressé par les salariés en 2013, lors des dernières négociations qui ont failli déboucher sur une grève.



«Nous voulons 4,5% d'augmentation de salaires!»

A nouveau, le patronat revendique une flexibilisation du temps de travail, revenant à une augmentation de la durée de travail journalière et hebdomadaire. Une telle flexibilisation serait dramatique pour la santé des salariés, tout comme pour leur vie de famille, mais également pour leurs revenus étant donné qu'ils subiraient des pertes massives en terme de salaire.

L'OGBL, en tant que porte-parole de l'ensemble des salariés du secteur, n'acceptera jamais une telle mesure.

L'OGBL revendique une augmentation des salaires de 4,5%. Une telle revalorisation est primordiale en vue d'une répartition juste et équitable des richesses créées.

L'OGBL revendique une telle augmentation des salaires réels de l'ensemble des salariés du secteur et non seulement des salaires tarifaires comme le proposent les employeurs (3x0,7%) étant donné qu'une

simple augmentation des salaires tarifaires ne toucherait qu'une petite partie des salariés actifs dans le secteur.

Dans ce contexte, la proposition de prime unique de 3x100 euros du patronat est ridicule.

Il est évident au stade actuel que le patronat ne veut pas négocier de façon sérieuse et constructive dans ce dossier. Les positions patronales ne permettent aucun accord compte tenu de leur refus manifeste de vouloir discuter d'augmentations sérieuses, justifiées, des salaires réels.

Comme toujours, l'OGBL plaide pour un dialogue social sérieux et constructif dans le cadre de ces négociations. Seul un tel dialogue constructif est garant du maintien de

la paix sociale dans un secteur aussi important comme l'est le secteur de la construction. Mais cette volonté doit être partagée.

Dans ce dossier, par son positionnement et son attitude incompréhensible, le patronat est en train de prouver qu'il ne veut pas de ce dialogue et par conséquent, il est en train de mettre en péril la paix sociale qui prévaut dans le secteur.

Compte tenu de la situation et tout particulièrement des positions patronales, l'OGBL a augmenté sa présence sur le terrain au cours des derniers mois afin d'informer et sensibiliser les salariés. Leur colère est palpable et leur patience touche à sa fin.

En tant que syndicat majoritaire, l'OGBL a décidé de faire débiter les premières actions syndicales dans les semaines à venir. Par leur mobilisation, les salariés du Bâtiment prouveront leur détermination à voir leurs revendications enfin entendues et reconnues par le patronat. ◊



Regards / Femmes

Le Département des Femmes

Nouvelle vision à objectifs égaux

Le Département des Femmes représente, au sein de l'OGBL, les intérêts spécifiques des femmes actives et défend la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances cohérente au niveau du syndicat et dans le monde du travail.



Beaucoup reste à faire...

Au niveau de son fonctionnement interne, le département des Femmes est actuellement en train de se réorganiser afin d'affronter les défis qui perdurent en matière de lutte pour l'égalité des chances entre femmes et hommes. Beaucoup reste à faire. Les femmes militantes et syndicalistes doivent se motiver. Elles doivent se mobiliser. À cet effet, le département organisera d'ailleurs son assemblée générale au courant du mois de mars 2018.

L'égalité des chances reste un sujet brûlant

L'égalité absolue dans le monde du travail et dans la société n'est toujours pas acquise entre les sexes. Et, malheureusement, les

femmes sont toujours discriminées dans le monde du travail.

Dans les fonctions dirigeantes des entreprises, on retrouve encore et toujours largement moins de femmes que d'hommes. Le «gap de salaire», ou la différence de salaires entre femmes et hommes si l'on préfère, se situe à travail égal encore à 9% au Luxembourg. Ce sont le plus souvent les grandes multinationales, avec des hommes à leurs têtes, qui refusent de payer le salaire social minimum qualifié à leurs salariées.

Il n'est pas normal que les femmes qui tra-

vailent au Luxembourg soient toujours surreprésentées dans les secteurs et jobs à bas salaires, comme par exemple dans les secteurs de la restauration, du commerce ou du nettoyage. Et ce n'est certainement pas un hasard si, d'un point de vue syndical, ce soit précisément dans ces secteurs où il reste beaucoup à faire.

Les principaux objectifs de l'OGBL

Réaliser l'égalité des chances, aménager des marges de manœuvres et créer les conditions qui permettent aux femmes de décider en toute autonomie de leur vie, telle est la mission des membres féminins de l'OGBL.

De manière générale, le «gender mainstreaming» gagne de plus en plus d'importance au sein du mouvement syndical. La prise de conscience augmente. Tant mieux! Pour un mouvement syndical moderne et innovant, l'égalité entre les sexes se doit effectivement de devenir un enjeu central.

«Des chances égales pour tous et l'égalité absolue des salariés en matière d'accès à la formation et de promotion économique et sociale» constitue l'un des 10 principaux objectifs ancrés dans les statuts de l'OGBL.

Nos principales revendications pour une égalité des chances sont:

- ◆ Une meilleure orientation professionnelle
- ◆ L'introduction de modèles de rémunération non-discriminatoires dans nos négociations de conventions collectives de travail
- ◆ L'augmentation du salaire social minimum (lire le dossier spécial dans ce numéro de l'Aktuell)
- ◆ Un meilleur accès à la formation continue
- ◆ Des modèles d'organisation du temps de travail améliorés en faveur des familles
- ◆ Une meilleure offre d'encadrement des enfants et des personnes âgées
- ◆ Une adaptation des prestations familiales

Journée internationale des femmes

Un des points culminants des activités du département des Femmes, tous les ans, est évidemment la Journée internationale des femmes. L'OGBL est membre actif de la Plateforme JIF (journée internationale de la femme) qui regroupe une vingtaine d'organisations œuvrant pour l'égalité entre femmes et hommes. La plateforme d'action, initiée par le Cid-femmes, se réunit tous les ans pour célébrer cette journée et pour mettre en avant la dimension politique du 8 mars et souligner les acquis du féminisme.

Depuis plusieurs années, nous organisons dans ce contexte une fête féministe et culturelle, l'un des dimanches autour du 8 mars, à l'abbaye de Neumünster avec un message politique tout aussi bien que des actions culturelles. Dans ce contexte, le département tient d'ailleurs à remercier toutes nos collègues syndicalistes des différentes structures de l'OGBL qui aident à l'organisation et au bon déroulement de cette journée.

En 2018, la plateforme d'action JIF envisage plusieurs événements à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes 2018.

Comité du Travail Féminin

Afin de pouvoir appuyer nos revendications à un niveau politique, l'OGBL est également représenté au sein du Comité du travail Féminin (CTF). Viviane Jeblick, directrice du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL, assume actuellement la présidence de cet organe consultatif du gouvernement.

Le CTF étudie soit de sa propre initiative, soit à la demande du gouvernement, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes et il est habilité à proposer de



◆ Le **jeudi 8 mars** aura lieu un rassemblement à l'heure de midi sur la place d'Armes.

◆ Le **dimanche 11 mars 2018** sera organisée la fête féministe et culturelle à l'abbaye de Neumünster, avec entre autres, un concert, des ateliers, une performance artistique, des expositions et un info-village qui s'installera dans le cloître.

son propre chef, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

Venez nombreuses et nombreux participer au chantier de l'égalité. Nous appelons toutes les militantes et membres de l'OGBL à nous rejoindre dans le département des Femmes. Revendiquons ensemble des actions politiques pour les droits des femmes et pour l'égalité des sexes.

Zoom sur les sections locales

Le CNSSS – Un service au service des sections



Les sections locales disposent depuis 2017 d'une structure professionnelle qui les accompagne dans l'organisation de leurs activités d'information syndicale, de culture, d'art, de loisirs et de services orientées vers les besoins des membres: **le Centre national de services de soutien aux sections de l'OGBL.**

En juillet 2016, l'OGBL a tenu un Congrès extraordinaire au cours duquel quelque 400 délégués effectifs ont avalisé une réforme des statuts, c'est-à-dire de la «Constitution» de l'OGBL. L'objectif: adapter les structures et les procédures de l'OGBL à un monde en perpétuelle évolution.

L'un des principaux enjeux de cette réforme statutaire concernait le devenir des sections locales de l'OGBL. Il faut en effet savoir que l'OGBL repose sur une structure duale: d'un côté les syndicats professionnels (actuellement au nombre de 15), de l'autre côté, les sections locales, ancrés géographiquement dans les territoires. Dans une volonté affichée de redynamiser l'activité et l'attractivité de ces dernières, qui furent les foyers centraux et historiques de l'activité syndicale et de son expansion tout au long du XX^e siècle, l'OGBL a avant tout décidé de les doter d'un service dont la mission consiste exclusivement à les accompagner dans l'organisation de leurs activités d'information syndicale, de culture, d'art, de loisirs et de services orientées vers les besoins des membres.

Ce service qui répond désormais au nom de Centre national de services de soutien aux sections (CNSSS) est opérationnel depuis 2017. L'orientation générale des activités du CNSSS est fixée par une commission nationale qui se compose d'un représentant de chaque section (en principe son président), des secrétaires syndicaux en charge des sections, de membres du Bureau exécutif de l'OGBL ainsi que de la coordinatrice du CNSSS. Le mode de fonctionnement de cette commission est décidé, via règlement, par le Comité national de l'OGBL.



Gérard Müller
*chef de département,
secrétaire central pour les
sections suivantes:*
Äischdall-Attert, Audun-
le-Tiche-Villerupt-Pays
Haut, Déifferdang, Esch, Frontaliers
Belges, Gemeng Suessem, Käldall, Kordall,
Ueltzech/Mess, (Mondercange-Schifflange)



Romance Scheuer
*secrétaire centrale pour
les sections suivantes:*
Clervaux/Hosingen,
Deutsche Grenzgänger,
Dikrich/Veinen, Kanton
Wooltz, Luxembourg-Centre, Lëtze-
buerg-West, Uelzechtall, Vereenecht
Sektioonen Ettelbréck, (Junglinster,
Larochette, Niederanven)



Tom Jungen
*secrétaire central pour les
sections suivantes:*
Dräilännereck, Mu-
sel-Sauer, Thionville-Metz,
Volmerange-les-Mines,
(Dudelange/Bettembourg-Hunckerange/
Roeser)



Dany Hardt
*collaboratrice s'occupant à
plein temps du CNSSS
coordination, conseil et
accompagnement des
comités des sections
soutien dans l'organisation des différentes
activités des sections*

Visite de la Brasserie nationale – Section Kordall



Le comité de la section Kordall de l'OGBL a débuté ses travaux cette année au cours de la deuxième moitié de janvier. Et il a joint l'utile à l'agréable. La visite de deux heures de la Brasserie nationale à Bascharage, au cours de laquelle les membres de la section ont découvert le processus de brassage de la bière, s'est également transformée en activité physique. Pas moins de 240 marches ont dû être franchies. L'entreprise familiale et traditionnelle, qui est une des brasseries plus modernes,

dispose de 44% de parts de marché et ainsi la marque de bière la plus vendue au Luxembourg. La marque Battin, également brassée à Bascharage atterit, avec 12% de parts de marché, à la 3^e place, juste derrière la bière de la brasserie de Diekirch. Le comité a également siégé après la visite et a arrêté son calendrier pour 2018. Une réunion des membres se tiendra notamment le 28 mars, couplée à une séance d'information relative à la revendication autour du salaire minimum, au cours de laquelle interviendra le président de l'OGBL. ◇

Réunions d'informations sur la fiscalité

Beaucoup de monde le 29 janvier passé à Mondorf-les-Bains, où la **section Dräilännereck** a organisé une séance d'informations sur la réforme fiscale. Le conférencier était Sylvain Hoffmann, directeur-adjoint de la CSL. ◇



À venir

La section Musel-Sauer organise le 12 mars une séance d'informations sur la réforme fiscale. Le conférencier sera Sylvain Hoffmann, directeur-adjoint de la CSL. La conférence débutera à 19h à Grevenmacher au Centre sportif et culturel (place du Marché aux Bestiaux). ◇

Les prochains rendez-vous

Date	Section	Activité
10/03/2018	Frontaliers allemands	réunion des membres (Mettendorf)
12/03/2018	Musel-Sauer	réunion d'information sur la réforme fiscale
16/03/2018	Schiffflange	assemblée générale
19/03/2018	Dräilännereck	réunion d'information sur le système scolaire
23/03/2018	Äischdall-Attert	réunion des membres
24/03/2018	Frontaliers allemands / ACAL (Trèves)	réunion des membres (Trèves)
28/03/2018	Kordall	réunion des membres
06/04/2018	Volmerange-les-Mines	réunion des membres

Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur www.ogbl.lu



«Un Noël au Scala », c'est Magique!

La section Thionville-Metz de l'OGBL a organisé le 16 décembre sa première fête de Noël au Scala de Thionville. Les deux salles de projection à disposition ont été occupées dans leur totalité. À l'issue de la projection, et avec l'aide du «père Noël», les participants ont eu droit à des friandises. Le tout, suivi d'un goûter gourmand. ◇



Les pensionnés de la section Maacher-Syrdall ont organisé le 25 novembre passé une fête au Café de la culture à Wasserbillig. ◇

Le comité de la nouvelle section Musel-Sauer

Le 23 janvier, la nouvelle section Musel-Sauer a élu son comité qui est composé de la façon suivante: président: Daniel Zebrowsky; vice-présidents: Nicole Braun, Léonie Kalmes, Joël Krier et Metty Scholtes; secrétaire: Sylvie Schroeder; caissier: Pascal Bosseler; caissière adjointe: Annette Greiveldinger; membres: Anne Müller, Romain Bosseler, Tun Cavaleiro, Paul Delaunois, Michel Fries, Jean-Pierre Herman, Paul Hübsch, Jean Krier, Toni Lopes, Hans-Dieter Elsen, Raymond Gries, Americo Marques de Paiva, Elise Marques de Paiva, Marcel Schroeder, Norbert Strasser. ◇

Questions pratiques / Infos utiles

CDD: double peine pour les salariés débarqués

Un employeur peut aujourd'hui, impunément, résilier un CDD, alors qu'il n'en a théoriquement pas le droit. Le salarié lésé, lui, non seulement perd son emploi prématurément, mais il n'a pas droit à des indemnités de chômage. Il n'y a pas de doute: la loi doit changer.

Hormis en cas de faute grave, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) «ne peut être résilié avant l'échéance du terme», comme le retient le Code du travail (Art. L. 122-13.). En d'autres termes, ni un salarié ni un employeur ne peuvent mettre un terme à un CDD conclu entre eux avant la date stipulée dans le contrat en question. Ça, c'est ce que dit la loi. En pratique, comme bien souvent, les choses se présentent un peu différemment. En pratique, il arrive effectivement que des patrons mettent un terme à un CDD avant que celui-ci ne soit arrivé à son terme. Non seulement, cela arrive, mais ces situations deviennent de plus en plus fréquentes. Le Service Conseil et Assistance de l'OGBL en sait quelque chose.

Le Code du travail a évidemment anticipé cette situation qu'il appelle une «inobservation par l'employeur» des dispositions encadrant le CDD. Il prévoit ainsi la possibilité pour le salarié lésé de porter l'affaire en justice pour réclamer des dommages et intérêts. Jusque là, rien d'anormal. Le hic débute toutefois précisément ici. Le montant des dommages et intérêts que peut espérer obtenir le salarié devant les juridictions ne dépassera jamais deux mois

de salaires ... et les patrons le savent! Pour éviter d'être trainés devant les tribunaux, les employeurs - qui ne manquent jamais d'imagination lorsqu'il s'agit de contourner les lois - proposent donc spontanément aux salariés concernés, dès la rupture du CDD, une compensation financière correspondant à ... deux mois de salaires.

«Une mécanique infernale à laquelle l'OGBL compte mettre un terme»

Sachant qu'ils n'obtiendront pas davantage de dommages et intérêts en portant l'affaire en justice et compte tenu du coût que représente le recours à un avocat (largement supérieur à deux mois de salaires), les salariés lésés, la plupart du temps, acceptent le deal et en restent là, ne voyant aucun intérêt à entamer une longue et coûteuse procédure juridique. Finalement, pourrait-on dire, le salarié lésé se voit dédommagé à hauteur de ce que la justice préconiserait

et l'employeur tout comme le salarié s'épar-
gnent ainsi des frais de justice. Dont acte...

Sauf que le véritable problème n'apparaît
pour le salarié lésé qu'à partir du moment
où, se retrouvant en recherche d'emploi, il
se rendra à l'ADEM. Il pourra certes s'y ins-
crire, mais il va par contre se voir refuser
toute indemnité de chômage jusqu'à la date
d'échéance de son contrat prévue initia-
lement dans le CDD. Concrètement, cela
signifie qu'un salarié dont le CDD aurait dû
s'achever par exemple le 31 juillet, ne pourra
toucher sa première indemnité de chômage
qu'à partir du mois d'août, même si son em-
ployeur a mis un terme à son CDD en février.
Pour l'ADEM, en effet, un CDD ne pouvant en
principe être rompu avant son terme, celle-
ci ne peut envisager de verser une indemnité
de chômage avant cette date.

Face à cette mécanique infernale, l'OGBL
n'a eu de cesse au cours des derniers mois
de demander le réexamen de ce type de
dossiers (nombreux) devant la Commission
Spéciale de Réexamen (CSR) de l'ADEM.
Hélas, sans succès. L'OGBL a aussi porté
récemment l'un de ces cas jusqu'au Conseil
arbitral qui, malheureusement, a confirmé
la décision de l'ADEM.

Cela est donc tout simplement incroyable.
En l'état, un employeur peut donc résilier
un CDD, alors qu'il n'en a théoriquement pas
le droit, sans même être sanctionné. Et de
l'autre côté, le salarié lésé, outre le fait de
perdre son emploi prématurément, se voit
tout simplement refuser des indemnités de
chômage pendant plusieurs mois. Cela s'ap-
pelle une double peine.

L'OGBL n'en restera évidemment pas là. Il

va tout d'abord continuer à porter ce type
d'affaires devant le Conseil arbitral jusqu'à
ce que les décisions rendues changent
d'orientation. Mais à ce stade, il semble
évident que la loi doit changer. L'OGBL a de-
mandé, dans ce contexte, à rencontrer pro-
chainement le ministre du Travail afin de lui
exposer cet imbroglio légal et lui présenter
ses revendications en la matière.



Questions pratiques / Infos utiles

MOT MYSTÉRIEUX Aktuell 7/17

Nouvel Aktuell, nouveaux contenus. La rubrique «Le mot mystérieux» disparaît quant à elle à partir de ce numéro. Merci à tous ceux qui y ont participé au cours de toutes ces années. Voici encore les résultats relatifs au numéro de décembre:

Solution 1: LUBRIFIANT

Ont gagné:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

Cassandra PRANZETTI, Lintgen

2^e prix: 1 radio-réveil

Frédérique MANEAU, Biwer

Solution 2: KUNSTSCHNEE

Ont gagné:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

Marita KIRCH, Trier

2^e prix: 1 radio-réveil

Michel ROMMES, Petingen

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45 - 928 pour fixer un rendez-vous.

8 erreurs / solution 7/17



Déclarations d'impôts

Comme tous les ans, le Service Information, Conseil et Assistance propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôts. Attention: Il n'est pas possible de fixer des rendez-vous à cet effet. Afin de vous éviter de patienter trop longtemps en salle d'attente, nous vous prions de déposer votre déclaration d'impôts, avec les pièces justificatives à une de nos agences suivantes: Esch/Alzette (42, rue de la Libération), Luxembourg (31, rue du Fort Neipperg), Diekirch (14, route d'Ettelbruck). Pour établir la déclaration d'impôts, il est indispensable que vous remplissiez les 1^{er} et 2^e pages du formulaire avec vos données personnelles.

Vous pouvez également nous faire parvenir votre demande par mail à impots@ogbl.lu sous réserve que les justificatifs et les 1^{er} et 2^e pages du formulaire dûment remplies soient annexés au format .pdf.

Plus d'informations sur: www.ogbl.lu (rubrique Services aux membres/Services individuels).

Bourses d'études: où en sont les affaires devant la justice?

L'OGBL a apporté son soutien à l'introduction de nombreuses actions en responsabilité civile à l'encontre de l'État, suite à la réforme, en 2010, des aides financières (bourses d'études) alors qu'elle était contraire aux normes européennes.

Pour l'instant, les affaires de principe en matière de responsabilité civile contre l'État n'ont pas encore été évacuées de façon définitive. Elles se trouvent encore pendantes devant la Cour d'appel. L'OGBL a en effet fait appel de deux jugements défavorables rendus en première instance. Actuellement, il est encore très délicat de se prononcer sur le sort qui sera finalement réservé aux différentes affaires de principe alors qu'aucune décision définitive n'est encore intervenue. Pour en savoir davantage, il faudra encore attendre 12 mois, le temps nécessaire pour obtenir une décision en appel. L'OGBL ne manquera pas d'en informer ses membres.

Quels sont les changements fiscaux pour les travailleurs et pensionnés frontaliers?

Les prochaines séances d'information organisées par l'OGBL:

13 mars	Virton (B)	19h30	Mutualité Socialiste - 90 A, route d'Arlon
14 mars	Libramont (B)	19h30	salle FGTB - 13, rue Fonteny Maroy
15 mars	Volmerange-les-Mines (F)	18h30	salle des fêtes - rue des Écoles
22 mars	Wiesembach/Saint-Vith (B)	19h30	Hôtel-restaurant Wisonbra - B-4780
27 mars	Hussigny (B)	19h	salle des fêtes L. Aragon - 5, rue de l'Hôpital
28 mars	Audun-le-Tiche (F)	18h30	salle Jean Moulin - av. Salvador Allende

Sprachenwahl

Sie möchten das Magazin **Aktuell** auf Deutsch erhalten!

Sehr geehrte Mitglieder,

Sie haben das Magazin Aktuell auf Französisch bekommen, hätten es aber lieber auf Deutsch erhalten. Wie wir es schon im Dezember gemacht haben, schlagen wir Ihnen vor, uns Ihre Sprachenpräferenz mitzuteilen, um Ihnen ab der kommenden Nummer das Aktuell auf Deutsch zusenden zu können.

Wir bieten Ihnen verschiedene Möglichkeiten an, um uns das mitzuteilen.

➤ 1. Möglichkeit: eine SMS schicken

Schicken Sie mit Ihrem Handy eine SMS an die Nummer +352 621 230 761. Teilen Sie in dieser SMS Ihre Mitgliedsnummer gefolgt von den Buchstaben DE (für Deutsch), mit einem Leerzeichen zwischen der Nummer und den Buchstaben.

Beispiel: wenn Ihre Mitgliedsnummer die 9987654 ist, und Sie das Magazin auf Deutsch erhalten möchten, dann müssen Sie folgende SMS schicken:

9987654 DE

➤ 2. Möglichkeit: Das Formular dafür auf der OGBL-Webseite ausfüllen

Sie werden auf der Homepage der OGBL-Webseite (unter www.ogbl.lu) auf der rechten Seite einen Bereich finden, der Sie dazu auffordert, Ihre bevorzugte Sprache umzuändern. Klicken Sie diesen Bereich an, und füllen Sie das Formular aus.

➤ 3. Möglichkeit: das untenstehende Formular einschicken

Sie können auch das untenstehende Formular ausschneiden und es uns zuschicken, entweder:

- per Post an: **OGBL Service Gestion des membres**
30, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L-3441 Dudelange
- oder per Fax an: **+352 54 05 45 284**
- oder per E-Mail an: **affiliation@ogbl.lu** (scannen Sie bitte das Formular)



Ich möchte das Magazin Aktuell auf Deutsch erhalten

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Mitgliedsnummer: _____

L'OGBL est partout



Envoyez-nous vos photos

Envoyez-nous vos photos «L'OGBL est partout» à l'adresse: presse@ogbl.lu. Vous pouvez utiliser du matériel OGBL si vous en avez, mais cela n'est pas forcément nécessaire. Un peu d'imagination peut largement suffire.

Attention à ne surtout pas enfreindre la loi. Les photos envoyées qui laisseront supposer que la loi n'a pas été respectée ne seront de toute façon pas publiées.

Pensez à indiquer votre nom ainsi que le lieu où la photo a été prise.



Venez jouer aux échecs avec l'OGBL

1. Partie d'échecs simultanée avec le grand maître E. Berend

L'actuelle championne du monde (cat. + de 50 ans) jouera simultanément contre 24 joueurs.

Où? A la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette (60, bvd J.F. Kennedy à Esch-sur-Alzette)

Quand? Le **3 mai 2018** à partir de 18h40

Tous les joueurs d'échecs sont invités à y participer. Vous pouvez vous inscrire par mail à: dany.hardt@ogbl.lu. Il n'y a que 24 places pour jouer contre la championne du monde.

2. Tournoi d'échecs de l'OGBL

L'OGBL organise par ailleurs un tournoi, en 7 tours suivant le système suisse (2 tournois: 1 pour joueurs licenciés et 1 pour joueurs non-licenciés).

Où? A la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette (60, bvd J.F. Kennedy à Esch-sur-Alzette)

Quand? Le **5 mai 2018** à partir de 14h

Inscription préalable souhaitée **avant le 30 avril** (les joueurs non-licenciés jouent uniquement contre des joueurs non-licenciés).



Formulaire d'inscription

Nom, prénom:

masculin

féminin

Date de naissance:

simultanée

tournoi

Adresse:

licencié

non-licencié

E-mail:

À envoyer à

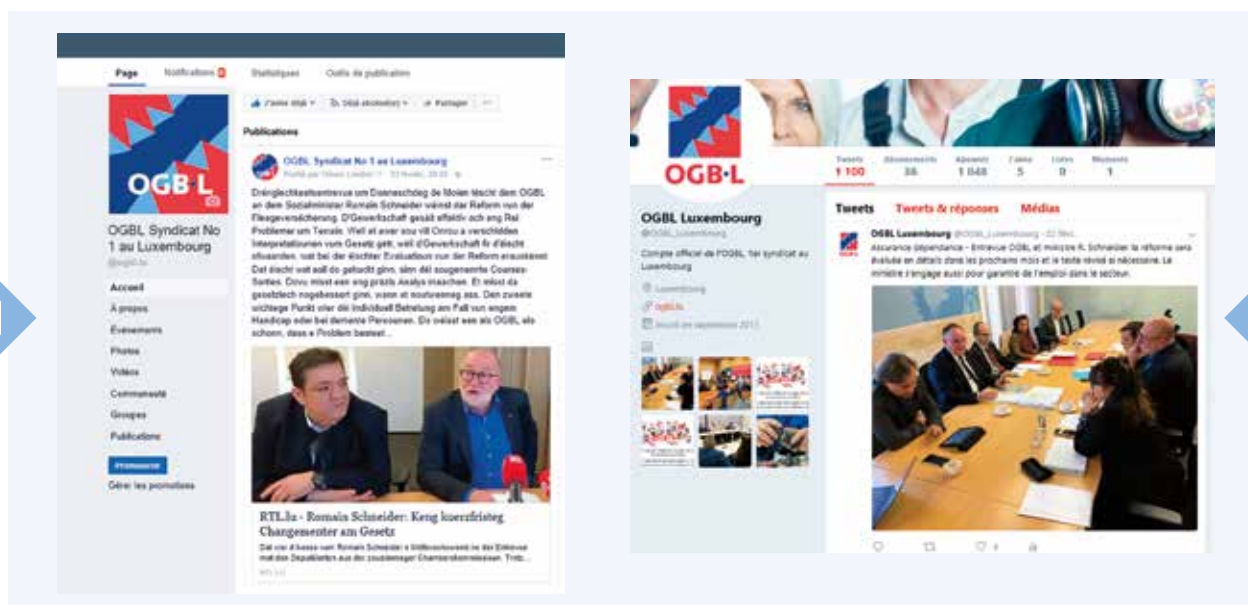
OGBL Dany Hardt / 60 bvd J.F. Kennedy
L-4003 Esch-sur-Alzette /

ou par mail à: dany.hardt@ogbl.lu

Keep in touch

Suivez l'actualité de l'OGBL sur les réseaux sociaux

Restez informé, au jour le jour, des activités de l'OGBL en consultant notre page Facebook (@ogbl.lu) et/ou notre compte Twitter (@OGBL_Luxembourg). Découvrez également toutes les pages Facebook des différentes structures de l'OGBL (nous reviendrons sur ces pages dans un prochain numéro).



Découvrez également les vidéos mises en ligne par l'OGBL sur YouTube





OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg

www.ogbl.lu