

AKTUELL

#1 2021 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



**Le masque n'est
pas une muselière!**

**Et l'OGBL compte bien faire entendre
sa voix pour sortir de la crise**

DOSSIER

Pour un devoir
de vigilance

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur
OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

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

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

Impression
Techprint Esch/Lankelz
Février 2021

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-17
<p>La sortie de crise ne pourra pas se faire sans l'OGBL Réindexation des allocations familiales: ouf, enfin! Mais, ceci dit ... La situation dans le secteur de l'Horeca préoccupe l'OGBL Halte à la politique de privatisation Le SEW/OGBL condamne l'absence de plan et de concept de la part du ministre de l'Education</p>	
◆ Echos du terrain	P 18-23
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Enjeux Sectoriels	P 24-27
<p>Secteur financier: pour des conventions collectives de qualité La réalité méconnue du secteur des architectes et des ingénieurs</p>	
◆ Regards	P 28-30
<p>Edition 2021 de la grève des femmes</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 31
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 32-34
<p>Vous avez des difficultés pour remplir votre déclaration d'impôt? Nouvelle brochure: «J'ai perdu mon emploi, que faire?»</p>	



**Dossier: Pour un devoir de vigilance
au Luxembourg**

Alors, on se souhaite la bonne année!

Lorsqu'en début d'année, on s'adresse pour la première fois à quelqu'un, il est de convenance de lui souhaiter ses «meilleurs vœux» et une «bonne année!». Et nous vous le souhaitons, sincèrement et profondément!

Mais il est vrai qu'en ce début d'année 2021, il y a parfois comme un doute qui peut nous envahir, un rictus qui peut nous échapper ou un sentiment de contrariété qui peut nous traverser lorsqu'on entend ces mots nous être adressés. Oui, le Covid-19 est toujours là et continue de saboter nos vies. Et les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire se font également de plus en plus ressentir. Mais cela n'enlève rien au fait qu'on puisse tout de même souhaiter que l'année soit bonne ou du moins qu'elle devienne meilleure au fil des mois – d'ailleurs, nul doute que nous le souhaitons tous.

Cela dit, il est encore mieux, après l'avoir souhaité, de tout mettre en œuvre, chacun à son niveau, pour que ce souhait ne demeure

pas un vœu pieux. Et c'est précisément avec cet état d'esprit résolu que l'OGBL est entré dans cette nouvelle année. Que ce soit au niveau national, dans les entreprises ou dans le cadre de son assistance individuelle aux membres, soyez en certain, l'OGBL mettra tout en œuvre pour que la situation sociale s'améliore.

C'est également la raison pour laquelle l'OGBL réitère son appel à l'adresse du gouvernement visant à convoquer une tripartite afin que ses propositions en vue d'une sortie sociale de la crise puissent enfin être débattues au plus haut niveau. C'est également la raison pour laquelle l'OGBL pousse pour que des plans de maintien dans l'emploi soient négociés avec lui préventivement dans les secteurs les plus impactés par la crise. Et bien d'autres choses encore que vous pourrez lire dans les pages qui suivent.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication



Réindexation des allocations familiales: ouf, enfin! Mais, ceci dit ...

10



Halte à la politique de privatisation

14





Mardi 26 janvier 2021. Le Comité national de l'OGBL a tenu sa première réunion de l'année exceptionnellement à l'Hémicycle du Centre de conférences au Kirchberg. Un des rares lieux permettant d'accueillir le Comité national, tout en garantissant le respect des mesures de distanciation.



Brèves

◆ **Manipulation de l'index** En adoptant en décembre dernier le budget de l'Etat pour l'année 2021, les députés de la majorité ont également procédé à une manipulation de l'indexation des salaires et des traitements (index). En effet, la taxe carbone nouvellement introduite a été retirée de l'indice des prix à la consommation. L'effet que cette taxe aura sur les prix des produits pétroliers au niveau du panier de consommation, à la base de l'indexation des salaires, est ainsi neutralisé. Il est choquant que cette mesure, qui répond à une revendication patronale, n'ait été évoquée à aucun moment lors du discours sur l'Etat de la Nation du Premier ministre ni lors de la présentation du projet de budget par le ministre des Finances. Il en résulte l'impression que le gouvernement a souhaité modifier l'index «en cachette». Il s'agit d'une manipulation sans réelle motivation, que condamne fermement l'OGBL. ◇

◆ **Perte d'emplois** Selon l'Organisation International du Travail (OIT), l'épidémie de Covid-19 a coûté en 2020 plus de 250 millions d'emplois équivalents temps plein à l'échelle mondiale. Ce chiffre recouvre à la fois les réductions du temps de travail des personnes en activité et le niveau «sans précédent» des pertes d'emplois qui ont touché 144 millions de personnes. ◇

◆ **Working poor** Le nombre de personnes considérées comme «working poor» (travailleurs pauvres) a augmenté en moyenne de 12 % en Europe entre 2010 et 2019, selon un rapport publié en décembre par la Confédération européenne des syndicats (CES). Parmi les pays où l'augmentation est la plus importante, on retrouve en 5^e position le Luxembourg (+27 %), derrière l'Italie (+28 %), l'Espagne (+43 %), le Royaume-Uni (+51 %) et la Hongrie (+58 %). ◇



Discours de Nouvel An de la présidente de la CSL

En raison de la situation sanitaire, la Chambre des salariés (CSL) n'a pas organisé de réception de Nouvel An cette année comme elle le fait habituellement. Et c'est donc de façon digitale que la présidente de la CSL, Nora Back, a tenu son discours de Nouvel An, le 21 janvier dernier.

La présidente de CSL n'a pas manqué l'occasion pour pointer que, malheureusement, ces derniers mois, il était devenu plus difficile pour les représentants des salariés d'être entendus et a lancé un appel à l'adresse du gouvernement en vue d'être impliqué de manière plus conséquente et plus en amont dans les discussions. La présidente de la CSL s'est dite par ailleurs satisfaite que l'effet des mesures sur la santé mentale ait récemment fait l'objet de discussions. La CSL thématise cette problématique depuis un certain temps déjà. Et il est vrai que, comme le montre notamment les résultats de l'enquête «Quality of work Index», l'isolement social constitue un problème accroissant, et le recours massif au télétravail n'arrange pas les choses. Le fait de devoir aller travailler et donc de prendre des risques n'est toutefois pas en reste et constitue actuellement aussi un fardeau psychologique pour les salariés concernés.

Qualité du travail en baisse, nécessité de réformer la loi sur les conventions collectives, besoin de préparer le secteur de la santé aux défis à venir, santé et sécurité au travail, digitalisation du monde du travail, lois Covid, apport inestimable des frontaliers à notre économie, transition écologique, formation, etc: Nora Back a passé en revue l'ensemble des sujets de prédilection de la CSL.

Elle a par ailleurs tenu à insister tout particulièrement sur la question des inégalités et du pouvoir d'achat qui a été peu prise en considération par le gouvernement. Elle a notamment déploré l'absence d'analyse adéquate de l'impact de la crise et des mesures qui ont été prises jusqu'à présent. Comme elle l'a rappelé, les inégalités étaient déjà un problème majeur avant la crise et elles risquent maintenant de se creuser encore davantage. Et pourtant il y a des mesures relativement simples à prendre (augmentation des allocations familiales de 7 %, maintien de l'allocation de vie chère au niveau de 2020, augmentation des crédits d'impôt et notamment du crédit d'impôt monoparental). La présidente de la CSL a poursuivi en estimant que des mesures pour augmenter la pension minimale et pour assurer le maintien de l'allocation de fin d'année et du réajustement des pensions devraient également être prises. Finalement, la présidente de la CSL a déploré qu'il n'y ait toujours pas de vision politique claire et des objectifs concrets de réduction des inégalités, comme la CSL le revendique. ◇

Deux visages du monde du travail en temps de pandémie

La Chambre des salariés (CSL) a présenté fin janvier les résultats de sa 8^e enquête «Quality of work Index» qui vise à mieux comprendre la réalité du monde du travail. Il en ressort clairement que l'impact de la crise sanitaire sur les salariés est important et que les mesures mises en place interfèrent massivement dans leur vie et ont un impact négatif considérable sur leur vision de la vie professionnelle ainsi que sur leur bien-être.

Cette crise est venue changer les façons de travailler, à commencer par le recours massif au travail à domicile. Cette forme de travail permet certes à certaines catégories de salariés de pouvoir poursuivre leur travail sans trop de restrictions techniques et de pertes de salaire, mais au prix d'un niveau de stress plus élevé et d'un plus grand déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle. Et puis, il y a les autres catégories de salariés qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail et qui ont été mis au chômage partiel ou qui ont dû continuer à travailler sur le terrain dans des conditions de travail particulièrement pénibles et qui ont été exposés aux risques sanitaires.

Il ressort clairement de l'enquête que non seulement l'isolement social, mais aussi la peur du Covid-19 ont et auront un coût psychologique. La fatigue face aux restrictions permanentes, les craintes, l'agitation et la colère créent un environnement qui alimente la peur du complot, suscite la paranoïa et favorise l'aggravation des addictions de toutes sortes (alcool, tabac, drogues, sucre... mais aussi jeux d'argent, écrans, etc.). Certains experts recommandent d'ailleurs de renforcer le dépistage et la surveillance pour traiter les troubles qui pourraient survenir.

Plus d'infos sur www.csl.lu ◇

Le logement sous-évalué au niveau de l'indice des prix

Le Conseil économique et social (CES) vient de rendre son avis 2021 sur le schéma de pondération de l'indice des prix à la consommation. Cet avis, qui est adopté au début de chaque année, rend compte de la part respective des différentes catégories de dépenses dans le «panier de la ménagère», à la base du calcul de l'indice des prix à la consommation. La pondération des différents articles (regroupés par catégories) est révisée annuellement sur base des données du Statec, afin de refléter adéquatement les modifications au niveau des dépenses de consommation des ménages. L'exercice 2020 a été impacté par la situation particulière liée au Covid-19, qui a aussi eu son impact sur les habitudes de consommation.

Pour la première fois, le logement locatif a la pondération la plus forte au sein du schéma (17,4 %), ex aequo avec les «biens et service divers» (qui englobent notamment les services financiers et les frais d'assurance). L'ancien «champion», les transports arrivent désormais à la 3^e place, ce qui s'explique d'une part par l'introduction de la gratuité des transports publics (qui, contrairement à la nouvelle taxe CO₂, n'a pas été neutralisée au niveau de l'indice) et d'autre part par une baisse au niveau de l'achat de nouveaux véhicules.

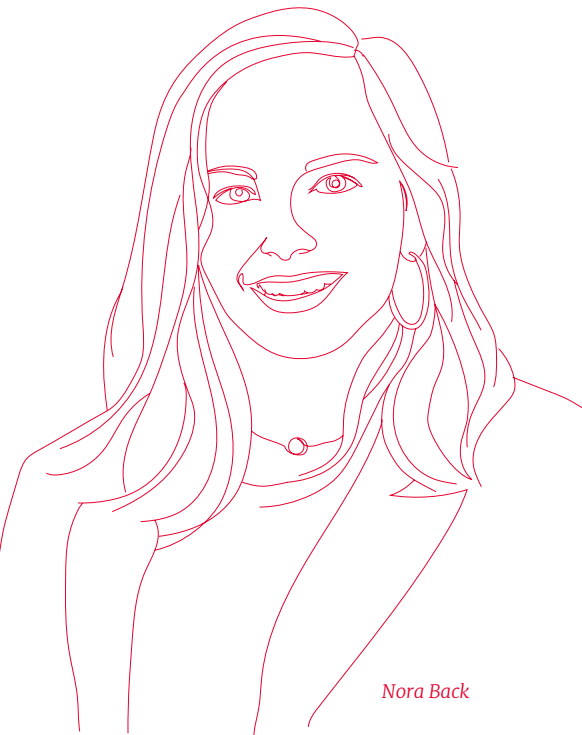
Enfin, l'avis du CES montre à nouveau la discrédance qui existe entre les frais liés au logement repris dans l'indice des prix et le coût réel du logement. En effet, seuls les frais liés au logement locatif sont pris au compte pour la détermination de l'indice, mais pas les dépenses relatives au logement des propriétaires. Or, le fait est que 71,7 % des résidents luxembourgeois sont propriétaires de leur logement. Selon les estimations du Statec, si on prenait en compte leurs frais sous forme d'un loyer fictif, la pondération du logement dans l'indice des prix ne s'élèverait pas à 17,4 %, mais à ... 36,1%! ◇

Droit à l'information: l'OGBL rencontre l'ALJP

Une délégation de l'OGBL a rencontré le 29 janvier, à leur demande, des représentants de l'Association luxembourgeoise des journalistes professionnels (ALJP), pour s'entretenir de la revendication principale de l'ALJP, à savoir: l'introduction au Luxembourg d'un droit explicite pour les organismes de presse, leur garantissant l'accès à l'information. Un échange intéressant et constructif. ◇



L'OGBL – même avec masque, fort et revendicatif



Nora Back

C'est le début d'une année dans laquelle nous avons placé tant d'espoirs. Dans le dernier numéro de l'Aktuell en 2020, nous avons fait le point sur nos succès syndicaux. Beaucoup a pu être évité, amélioré ou sécurisé pendant la crise du coronavirus grâce à l'engagement et la pression permanentes de l'OGBL. Mais cette année est restée marquée par de grandes craintes, des incertitudes et des pertes. Ensemble, nous avons attendu avec impatience une nouvelle année meilleure, en plaçant tous nos espoirs dans le vaccin qui seul pourrait arrêter la pandémie.

Une année 2021 plus saine, plus sûre, meilleure, où nous pourrions tous à nouveau nous embrasser, manger au restaurant, où les inégalités sociales seraient réduites et où nous construirions dans la solidarité, unis, européens, le monde de l'après-corona.

Aujourd'hui, en ce début février 2021, les choses sont malheureusement différentes de ce que nous avons espérées. La fin de la pandémie n'est pas encore en vue, le développement au niveau des infections implique toujours les mesures les plus strictes dans tous les pays, même si les niveaux diffèrent dans les différents pays en Europe, et la stratégie de vaccination est aujourd'hui pour le moins opaque. Les fractures dans notre société sont de plus en plus importantes, les conséquences des confinements sur le plan économique et social sont de plus en plus désastreuses, les divisions entre les gens s'accroissent.

L'OGBL fera de 2021 également l'année de la lutte contre les inégalités

C'est exactement la raison pour laquelle nous, l'OGBL, devons rester fermes et continuer à travailler dans la solidarité et la détermination afin que tout aille mieux pour les gens. Ils ont besoin de leur syndicat aujourd'hui et à l'avenir. Nous continuerons à défendre les intérêts de tous les salariés. Aussi bien les personnes en première ligne, les salariés de la santé et des services sociaux, les salariés du nettoyage, les agents de sécurité, les salariés des commerces et les enseignants qui ont continué à travailler sans relâche et à fournir un service essentiel à la société dans la crainte d'être infectés. Nous représenterons également les intérêts des salariés qui sont en chômage partiel depuis des mois, et/ou de ceux qui doivent craindre chaque jour pour leur avenir professionnel.

Et enfin, nous sommes aussi là pour les salariés qui, depuis le début de la pandémie, travaillent presque exclusivement en télétravail, qui ne voient leurs collègues que via des écrans, qui ont la tête pleine de vidéoconférences parfois un peu ésotériques et qui commencent à souffrir massivement, psychologiquement et moralement, de l'isolement social.

Nous ferons face aux conséquences de la pandémie et à ses dommages collatéraux sur l'économie et le social, et notre objectif premier restera la préservation des emplois pour tous les salariés dans tous les secteurs. Plans sociaux, plans de maintien dans l'emploi, faillites – la législation par rapport à tous ces domaines doit être réformée afin de garantir une meilleure protection et de renforcer les droits des salariés. Cela doit se faire maintenant et non seulement après la fin de la crise.

L'OGBL fera de 2021 également l'année de la lutte contre les inégalités. La crise du coronavirus va produire de grands perdants. Il faut tout mettre en œuvre pour que, une fois de plus, ce ne seront pas ceux qui étaient déjà au plus bas avant la crise. Aujourd'hui, et pas seulement demain, nous devons lutter contre la pauvreté croissante au Luxembourg. Mais nous devons également soulager les couches à faibles et moyens revenus. Nous devons le faire par le biais d'une politique fiscale équitable, en augmentant le pouvoir d'achat, en fournissant plus de logements abordables, etc. Il y aura aussi des gagnants de la crise. Ils doivent contribuer en conséquence à la relance sociale.

Et peut-être qu'avec un peu d'espoir, mais surtout avec l'engagement syndical et beaucoup de solidarité et de détermination, nous pourrons aussi tirer les bonnes leçons de la crise du coronavirus. Et créer un nouveau monde meilleur. De notre société dominée par la recherche du profit et de la rentabilité économique. La crise doit enfin conduire à une modification de la politique économique, sociale et environnementale. Elle peut donc être l'occasion d'un changement de cap politique. Pour un meilleur modèle économique plus social et plus respectueux de l'environnement. Pour un meilleur avenir.

Dans ce sens, je souhaite à toutes et tous une heureuse et fructueuse année 2021 en bonne santé – et espérons que nous serons débarrassés prochainement du Covid-19 ! ◇



Nora Back, Présidente de l'OGBL



La sortie de crise ne pourra pas se faire sans l'OGBL

Pour sa première réunion de l'année, le 26 janvier dernier, le Comité national de l'OGBL avait mis le cap exceptionnellement sur l'Hémicycle du Centre de conférences au Kirchberg. Un des rares lieux pouvant accueillir les membres du Comité national, tout en garantissant le respect des mesures de distanciation sociale.

Comme l'a rappelé d'entrée la présidente de l'OGBL, Nora Back, l'année écoulée a été éprouvante pour tout le monde. Et malheureusement, malgré les nombreux espoirs qui avaient pu être placés en cette nouvelle année, force est de constater que le Covid-19 est encore là et qu'il continue de peser lourdement sur notre quotidien.

Depuis le début de la crise, l'OGBL s'est toujours abstenu de commenter en tant que telles les différentes mesures de restrictions prises par le gouvernement

en vue d'endiguer l'épidémie, faisant confiance à l'expertise médicale qui sous-tend en principe chaque décision politique prise dans ce contexte. L'OGBL attire toutefois l'attention sur le fait que certaines de ces mesures sont aujourd'hui, pour diverses raisons, de moins en moins bien acceptées dans la société. Et cela peut se comprendre, du moins en partie. Pour l'OGBL, une des causes réside notamment dans le manque de dialogue et de transparence de la part du gouvernement, non seulement envers la société en général, mais aussi et plus particulièrement envers les salariés et leurs représentants. L'OGBL souhaite avant tout éviter que ne se reproduise ce qui s'est passé l'année dernière où le dialogue social n'a effectivement pas toujours été facile à trouver avec l'exécutif. Certes, les mesures ont souvent dû être prises très rapidement par le gouvernement compte tenu de la situation, mais certains arbitrages politiques ont parfois été difficiles à comprendre et à accepter

sans échange préalable, ni explication. Pour continuer à fonctionner correctement, la société doit avancer ensemble dans la même direction et cela passe inévitablement par un dialogue social constructif et notamment avec l'OGBL en tant que plus grand représentant du salariat dans le pays.

Le Comité national s'est également penché plus particulièrement sur la situation dans les différents secteurs d'activités et l'impact de la crise sur ces derniers. A commencer par celui de l'enseignement où enseignants, élèves et étudiants vivent très mal ce qui leur est imposé depuis bientôt un an, notamment en raison d'un manque de stratégie sur le long terme de la part du ministère qui, le plus souvent, réagit uniquement à l'évolution de la crise sanitaire, au lieu d'anticiper davantage.

Il y a ensuite tous les secteurs qui ont dû recourir au chômage partiel. Si l'OGBL a

salué et soutenu l'extension du chômage partiel à l'ensemble des secteurs qui ont été contraints de stopper ou de ralentir leurs activités, il est désormais plus que temps de préparer le retour à la normale pour qu'on n'assiste pas dans les mois à venir à des pertes massives d'emploi. L'OGBL revendique dans ce contexte la négociation de plans de maintien dans l'emploi sectoriels ainsi que des compensations pour les pertes de revenus qu'ont subi les salariés concernés. L'OGBL a également demandé des entrevues avec les ministres compétents pour obtenir des améliorations rapides au niveau de la législation sur les faillites.

Viennent ensuite les secteurs qui ont largement recouru au télétravail. L'OGBL salue évidemment l'accord interprofessionnel qui a pu être trouvé en fin d'année dernière avec le patronat, celui-ci venant clarifier et faciliter désormais un certain nombre de choses en matière de télétravail. Mais l'OGBL constate qu'ici aussi, les salariés concernés commencent à très mal vivre leur situation. Comme le montre les résultats de la 8^e enquête «Quality of work Index» de la CSL, on constate auprès de ces derniers à une augmentation de leur niveau de stress et un plus grand

déséquilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Et puis, il y a tous les secteurs dans lesquels les salariés ont dû continuer de se rendre sur leur lieu de travail pour que la société ne s'effondre pas – les secteurs essentiels! La fatigue s'y fait aujourd'hui ressentir. Si la crise a eu un mérite, c'est de mettre en lumière l'importance de ces professions qui, par le passé, n'étaient pas forcément reconnues par la société à leur juste valeur. Des secteurs dans lesquels, souvent, les rémunérations ne sont pas très élevées et les conditions de travail, pas les meilleures. L'ensemble de la société leur a rendu hommage l'année dernière. Désormais, des actes doivent suivre. Et il est scandaleux que dans le secteur du nettoyage par exemple, où des négociations ont actuellement cours en vue du renouvellement de la convention collective de travail, le patronat ne daigne pas envisager la moindre amélioration. Mais la situation n'est guère meilleure dans le secteur du gardiennage ou celui du commerce.

Les services publics ont également fait leur preuve en tant que secteur essentiel au cours de cette crise. Une des principales leçons à en tirer devrait logiquement

consister à mettre un terme aux velléités de privatisation. Le Comité national a par conséquent exigé un changement de cap conséquent du gouvernement en la matière et s'est dit prêt à participer à des actions syndicales, si celles-ci s'imposent.

Quant au secteur de la santé, qui a constitué notre colonne vertébrale tout au long de cette crise, le manque de personnel y est devenu manifeste. Il est le résultat d'une politique néolibérale d'épargne, dont les retombées se font durement ressentir aujourd'hui. Il est plus que temps de revaloriser ce secteur et de le rendre plus attractif.

Enfin, l'OGBL s'est aussi penché sur la situation dramatique que connaît actuellement le secteur de l'Horeca. L'OGBL soutient ici toutes les aides débloquées par l'Etat pour les entreprises de ce secteur, mais il revendique qu'il y ait aussi impérativement des garanties pour sauvegarder les emplois des milliers de salariés qui y travaillent.

Le tableau dressé de la situation n'est certes pas très joli. Il s'agit maintenant de tout mettre en œuvre pour éviter que n'advienne une véritable crise sociale. C'est la raison pour laquelle, l'OGBL, ensemble avec les deux autres syndicats représentatifs au niveau national, ont réitéré début janvier leur demande auprès du Premier ministre en vue d'organiser une tripartite, qui reste l'instrument privilégié pour faire face à une crise d'une telle ampleur. En fait, dans cette situation de crise, la tripartite devrait se réunir régulièrement pour esquisser dans le dialogue les voies possibles pour assurer la relance économique et sociale.

L'OGBL a élaboré l'année dernière toute une série de propositions en vue de sortir de la crise. Des propositions qui s'articulent autour du maintien dans l'emploi, du renforcement du pouvoir d'achat, de l'accès au logement, de la justice fiscale et du renforcement de notre système de sécurité sociale. Le temps est venu d'en débattre. Car la sortie de crise ne pourra pas se faire sans l'OGBL. >





Réindexation des allocations familiales: ouf, enfin! Mais, ceci dit ...

Lors de la réunion de la commission parlementaire de la Famille et de l'Intégration qui s'est tenue le 26 janvier 2021, la ministre de la Famille a annoncé que le gouvernement prévoit de réintroduire un mécanisme d'adaptation régulière des allocations familiales au coût de la vie à partir du 1^{er} janvier 2022.

L'OGBL prend acte du fait que le gouvernement envisage désormais de réintroduire un tel mécanisme plus tôt que ne le prévoyait encore l'accord de coalition, à savoir en fin de mandat – le 1^{er} janvier 2024 avait ainsi été évoqué à un moment donné. La pression inlassable exercée par l'OGBL depuis un certain nombre d'années semble donc enfin porter ses fruits.

Toutefois, la question suivante s'impose:

pourquoi le gouvernement souhaite-t-il encore attendre un an au lieu de réintroduire un tel mécanisme dès à présent? Dans le contexte de la crise causée par la pandémie de Covid-19, il importe en effet de soutenir le pouvoir d'achat des ménages, sachant que de nombreux salariés ont subi des pertes de revenu suite aux différentes mesures gouvernementales visant à endiguer le coronavirus. Les gens ont besoin d'un coup de pouce dès à présent, et pas seulement dans un an.

Il ne faut pas oublier non plus que le mécanisme qu'envisage d'introduire le gouvernement reste en-dessous de ce qui avait été convenu dans l'accord conclu le 28 novembre 2014 entre le gouvernement et les syndicats nationalement représentatifs. Cet accord prévoyait un mécanisme d'adaptation des prestations familiales au coût de la vie et à l'évolution des salaires.

Le gouvernement n'a pas respecté cet accord par la suite.

Enfin, l'OGBL regrette que le gouvernement ne semble pas prévoir, pour l'instant, de compensations pour les pertes encourues depuis la désindexation des allocations familiales en 2006, qui s'élèvent à plus de 20%. L'OGBL rappelle à cet égard la proposition de la Chambre des Salariés consistant à prévoir une revalorisation minimale immédiate de 7,7% de toutes les prestations familiales, tenant compte ainsi de l'évolution des prix depuis 2014 (année où fut conclu l'accord entre gouvernement et syndicats). Une telle compensation partielle rétroactive serait une mesure de soutien du pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles, qui viendrait au bon moment. L'OGBL demande qu'elle soit mise en œuvre immédiatement. ◊

La situation dans le secteur de l'Horeca préoccupe l'OGBL

Plus de huit mois après le déclenchement de la crise sanitaire provoquée par la pandémie du Covid-19, l'OGBL constate que de nombreux secteurs d'activités continuent à en subir douloureusement les conséquences économiques et sociales.

L'OGBL est tout particulièrement préoccupé par la situation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés (Horeca). En effet, ce dernier compte indéniablement parmi les secteurs les plus impactés par la crise, avant tout – mais pas seulement – en raison des deux fermetures administratives qu'il s'est vu imposer (entre le 15 mars et le 29 mai derniers et à nouveau depuis le 26 novembre 2020) en vue de lutter efficacement contre la propagation du virus.

Rappelons également qu'entre les deux fermetures, les établissements ont aussi enregistré une baisse importante de leur activité, résultant à la fois des mesures de distanciation entre clients qu'ils ont dû observer, mais aussi de la baisse de la fréquentation suite à une chute de confiance de la part de la clientèle. Sans compter les coûts supportés pour adapter au mieux les établissements aux nouvelles restrictions.

Dans ce contexte, l'OGBL tient tout d'abord à souligner qu'il soutient entièrement la décision prise par le gouvernement de venir en aide financièrement aux entreprises du secteur de l'Horeca. Une aide jugée absolument nécessaire et justifiée, sachant que les entreprises concernées n'ont pas eu le choix, mais se sont vues imposées ces fermetures.



L'OGBL appelle ensuite le gouvernement à veiller à ce que le montant des aides débloquées soit suffisamment conséquent et il l'appelle à verser ces aides le plus rapidement possible aux entreprises afin d'empêcher une hécatombe dans un secteur qui emploie plusieurs dizaines de milliers de salariés au Luxembourg.

L'OGBL déplore toutefois que ces aides publiques ne soient jusqu'à présent pas conditionnées à une garantie de maintien dans l'emploi. Si l'OGBL soutient l'aide qui doit être apportée aux entreprises du secteur, il exige néanmoins que les entreprises qui bénéficient de ces aides ne puissent pas licencier de salariés pour motifs économiques, ni aujourd'hui ni dans les mois à venir. L'OGBL propose à cet égard de réunir toutes les parties prenantes autour d'une table dans le cadre d'un «Horecadësch» et se dit prêt à entamer des négociations pour un plan de maintien dans l'emploi sectoriel.

Le syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGBL a déjà rencontré une première fois

en décembre dernier les représentants de la fédération patronale du secteur, l'HOESCA, et leur a exposé ses idées visant à assurer au mieux la pérennité des activités et des emplois dans le secteur. Le Comité exécutif de l'OGBL a maintenant décidé de demander une seconde entrevue aussi bien avec les représentants de l'HOESCA qu'avec les ministres compétents, afin d'envisager ensemble une sortie de crise, dans l'intérêt des entreprises et des salariés du secteur.

Compte tenu du risque de faillites auquel sont exposées de nombreuses entreprises, allant d'ailleurs au-delà du secteur de l'Horeca, l'OGBL rappelle aussi la nécessité de revoir la législation sur les faillites dans le but d'accélérer et de professionnaliser les procédures ainsi que de renforcer les droits des salariés concernés. Des entrevues seront également demandées aux ministres compétents en cette matière pour discuter ensemble de la façon de parvenir rapidement à un renforcement du dispositif légal. ◊

Halte à la politique de privatisation!

La pandémie du Covid-19 a démontré une fois de plus le caractère essentiel des services publics et non-marchands. Les services publics et non-marchands ont en effet garanti que la vie quotidienne et l'économie puissent continuer à fonctionner, malgré les restrictions imposées en raison de la pandémie. Les services publics et non-marchands ont de fait un rôle important d'amortisseur de crises, qu'elles soient sanitaire, économique ou sociale. De l'autre côté, la crise sanitaire a aussi mis en évidence l'impact néfaste des politiques d'épargne, de privatisation et de libéralisation entreprises par le passé.

Or, malgré la reconnaissance de ce rôle essentiel, on a l'impression que les politiques de privatisation, déjà graduellement mises en place depuis les années 1990, se sont encore renforcées d'un cran ces derniers mois au Luxembourg.

Mais en même temps, peut-être aussi précisément en raison des expériences faites au cours de la crise, on constate que l'opposition à ces politiques est en train de grandir. On l'a vu en particulier lors de la récente mobilisation de milliers d'enseignants, ainsi que de l'ensemble des syndicats d'enseignants, en partenariat avec des associations d'étudiants, contre le projet de loi n° 7662 du ministre de l'Éducation nationale, qui prévoyait l'ouverture du recrutement des directeurs des lycées spécialisés pour des personnes venant du secteur privé.

Grâce à cette large mobilisation, pleinement soutenue par l'OGBL qui avait d'ailleurs déjà planifié un piquet de protestation, le projet de loi n'a finalement pas été soumis au vote à la Chambre des Députés. Malgré cela, le ministre Meisch n'avait à ce moment ni retiré ni même amendé son projet. Et des projets de loi très similaires, concernant les directeurs et directeurs adjoints du SCRIPT et de l'IFEN, mais aussi le Commissaire aux sports, ont par ailleurs été déposés à la Chambre des députés. Ce n'est qu'après que le syndicat majoritaire des fonctionnaires a déposé une procédure de conciliation contre ces projets et que l'OGBL a annoncé qu'il serait disposé à participer à des actions syndicales dans ce contexte, que le ministre de l'Éducation nationale a cédé. Cependant, le projet de loi concernant le commissaire aux sports n'a pas encore été retirée du rôle de la Chambre.

La question des directions ne constitue toutefois que la pointe de l'iceberg dans le cadre d'une tendance rampante de privatisations, qui touche désormais les branches les plus diverses du secteur public. Ne citons que:

- le recours à des sociétés de sécurité privées dans les communes de Luxembourg et de Differdange pour assurer des missions revenant à la Police Grand-ducale
- l'externalisation des laboratoires dans les hôpitaux
- les tentatives visant à utiliser le virage ambulatoire pour favoriser la prise en charge d'activités extrahospitalières par des entités privées

- le remplacement projeté de la ligne de chemin de fer entre Esch-sur-Alzette et Audun-le-Tiche par une ligne de bus qui sera opérée par une entreprise privée
- l'exploitation prévisible des lignes de tram vers Esch et Belvaux par des entreprises de droit privé plutôt que par les CFL



- l'achat de programmes scolaires et l'externalisation de la correction d'examens à des multinationales dans le cadre de l'enseignement secondaire public
- le fait de favoriser le développement de la concurrence entre les écoles au lieu d'une approche intégrée
- l'externalisation, prévue dès le départ, de la coordination et de l'encadrement des nouveaux centres de vaccination

Cette liste n'est pas exhaustive.

La seule justification avancée par le gouvernement pour expliquer ces évolutions semble consister dans le fait de dire que de telles décisions en faveur de privatisations ne constituent pas un fait nouveau et qu'il existe des précédents. Par conséquent, de plus en plus de services publics et non-marchands se voient externalisés et privatisés, suivant une stratégie de saucissonnage.

ainsi que, de manière plus étroitement liée à la crise du Covid-19:

- la reprise en main de l'analyse des données et de la politique de communication du «large scale testing» par Arendt Consulting, PWC et KPMG après l'échéance du contrat avec l'établissement public LIH

Ces politiques ne profitent finalement qu'aux entreprises privées qui obtiennent

ainsi des marchés publics lucratifs. Elles ne profitent certainement pas aux salariés. Les expériences passées de privatisation ont en effet montré qu'à chaque fois, les salariés employés dans les nouvelles entités créées sont soumis à des conditions salariales et de travail inférieures à celles qui étaient en vigueur avant la privatisation. Ceci vaut également dans le cas où l'Etat reste actionnaire majoritaire, voire le seul actionnaire, alors que le prestataire public en question est transformé en établissement de droit privé. Sans exception, ces politiques de libéralisation se sont toujours faites au détriment des conditions de travail, de salaire et de protection contre le licenciement du personnel concerné.

Elles ne profitent également guère aux consommateurs, qui ne bénéficient pas des prétendus bienfaits de la concurrence et se retrouvent face à des monopoles privés. Au lieu de viser l'intérêt général – qui devrait être l'objectif premier de tout service public – ces derniers visent en effet en premier lieu la maximalisation de leur marge bénéficiaire. La perte évidente de qualité offerte par nombre de services, qui étaient pris en charge antérieurement par des opérateurs publics, en est le résultat direct.

Pour l'OGBL, les limites du supportable sont désormais atteintes. Le gouvernement a tiré une leçon essentielle de la crise économique et financière de 2008, à savoir le refus de mettre en œuvre une nouvelle politique d'austérité, qui minerait le pouvoir d'achat des ménages et ainsi prolongerait la crise économique. Il est grand temps aussi qu'il se rende compte de la valeur essentielle des services publics et non-marchands, tout particulièrement en temps de crise. Il est donc grand temps d'inverser la tendance et de mettre un terme à la privatisation rampante des services publics et non-marchands. Dans l'intérêt de toute la société. ◊



École fondamentale pendant la pandémie

Le SEW/OGBL condamne l'absence de plan et de concept de la part du ministre de l'Éducation

Lors d'une conférence de presse, le SEW/OGBL et le comité des chargés de cours du Landesverband-SEW/OGBL ont critiqué les mesures de sécurité Covid dans les écoles, ont jeté un regard critique sur l'enseignement à distance et ont exigé des mesures scolaires de grande envergure afin d'éviter que les élèves soient ceux qui souffrent de cette crise et qu'ils soient laissés pour compte.

Cette année, le ministre de l'Éducation a envoyé un courriel à tou(te)s les enseignant(e)s pour leur souhaiter bonne chance pour la nouvelle année. C'est la première fois qu'il l'a fait et il convient donc de le mentionner ici. C'est très sympa, mais aussi extrêmement nécessaire, car il n'a ni plan ni concept pour les écoles dans cette pandémie.

Il manque un plan national par étapes et compréhensible qui définisse les critères permettant de déterminer quand et comment le système scolaire a l'intention de réagir par rapport à l'évolution de la situation sanitaire. À partir de quel taux les écoles seront-elles fermées, ou d'autres mesures seront-elles prises? Il manque des protections significatives pour élèves et enseignants. Il manque encore la transparence et le dialogue honnête avec les syndicats et les représentants des parents.

Pour sortir en bonne santé de cette crise, nous aurons en effet tous besoin de beaucoup de chance, car cela n'a pas vraiment l'air d'un bon plan.

Malgré le manque de reconnaissance de la part du ministre de l'Éducation nationale

et sa volonté inexistante de dialoguer, sa fixation conséquente sur un conte de fées selon lequel personne ne peut se contaminer à l'école, les enseignants font leur travail et sont là pour les enfants.

Pour le SEW, il est clair que si la situation le permet, l'école doit rester ouverte pour les enfants.

Le ministre maintient depuis des mois (bien que ces derniers jours, il y ait eu un changement presque miraculeux) que les contagions se font partout, principalement dans les familles mais presque jamais dans les écoles. Les parents, les enseignants, les élèves, les journalistes et les experts internationaux ont de sérieux doutes à ce sujet.

En fait, la confiance en M. Meisch a maintenant disparu: auprès des enseignants depuis longtemps, au plus tard maintenant aussi auprès de nombreux parents. Ils se rassemblent dans les réseaux sociaux et lancent des pétitions. Il est maintenant vraiment plus possible de nier que les élèves, dont beaucoup sont asymptomatiques, introduisent le virus dans les familles.

Le traçage a très mal fonctionné au cours du 1^{er} trimestre. Les autorités compétentes ont été rapidement débordées. Les informations aux parents et aux écoles sur les mesures de quarantaine sont souvent arrivées trop tard. Les enseignants et les parents étaient donc dans une grande incertitude.

Au cours des premières semaines de décembre, la situation dans les écoles a failli devenir incontrôlable: de nombreuses classes, élèves et enseignants étaient isolés ou mis en quarantaine, de nombreux enseignants ont attrapé le Covid-19. Les vacances de Noël sont arrivées à la dernière seconde comme une quarantaine naturelle.

Pendant longtemps, le ministère de l'éducation a tronqué le nombre de cas positifs dans les écoles. Avec un tour de passe-passe, M. Meisch a tenté de maintenir le conte de fées «An der Schoul stécht keen sech un» jusqu'à la fin. Le SEW exige de la part du ministre des informations honnêtes, des statistiques correctes et de la transparence, et ce à très courte échéance.

Comme de nombreux cours se déroulent



naturellement sans masque, les enseignants prennent un certain risque. Ils sont généralement prêts à prendre ce risque pour le bien des enfants. Dans les salles de classe, avec parfois 20 personnes ou plus sur environ 60m², les distances ne peuvent souvent pas être respectées. Les enfants ne respectent pas toujours les règles. Le respect exige que les enseignants soient au moins informés de manière honnête et complète et qu'un maximum de sécurité soit garanti.

Des compteurs de CO₂ ont été demandés par SEW il y a plusieurs semaines. Cependant, ces derniers indiquent seulement quand la ventilation doit avoir lieu. Des systèmes de filtres à air mobiles dans toutes les classes seraient plus judicieux. Les coûts s'élevaient à environ 1600 € par salle (le prix d'un ordinateur portable!). Cela devrait-il être trop cher pour nos enfants? La prochaine pandémie va sans doute arriver et les appareils pourraient également rendre de précieux services lors de la prochaine épidémie de grippe.

Avec le temps, les masques deviendront très chers et pourraient peser lourd sur le budget des familles à faibles revenus. Le SEW exige que toutes les écoles fournissent des masques à tous les enfants. Cela permettrait également de s'assurer que les enfants portent toujours des masques propres.

L'exigence du SEW d'une analyse des conséquences des 11 semaines d'enseignement à distance qui ont eu lieu jusqu'à présent sur les progrès d'apprentissage des enfants ne s'est pas concrétisée. Le ministre Meisch parle d'un grand succès. Des études menées à l'étranger et l'expérience de nos écoles montrent que ce sont surtout les enfants issus de milieux socialement faibles qui présentent des retards scolaires.

L'enseignement à distance et tous les gadgets techniques via Internet sont également dans le meilleur des cas, c'est-à-dire que même si tous les enfants de toutes les familles sont parfaitement équipés (les parents en télétravail avec 3 enfants, cela ne devrait guère être le cas dans aucune

famille) et que les parents connaissent toutes les langues d'enseignement, l'enseignement à distance par vidéoconférence n'est pas vraiment adapté aux élèves de l'école fondamentale. Cela est prouvé par des études réalisées à l'étranger. Seuls quelques étudiants peuvent en bénéficier et faire des progrès dans leur apprentissage. Pour toutes les autres familles, cela signifie un stress et une pression supplémentaires dans ces moments déjà difficiles.

8 mois après le premier confinement, le ministère de l'Éducation nationale n'arrive pas à trouver un concept pour enseigner à distance de façon utile. A-t-il été pris au dépourvu par la deuxième vague? Le ministre souhaite-t-il simplement rester passif par rapport à la crise?

Le confinement a exacerbé les inégalités sociales des élèves. Les cours d'appui des vacances d'été se sont révélés n'être que quelques heures d'aide pour peu d'élèves: une goutte d'eau dans l'océan.

Les cours d'appui en dehors des heures de cours pendant l'année scolaire, que le ministre avait annoncés avec une grande fierté, ont été tous annulés. Ainsi, les inquiétudes et les craintes des élèves, des parents et des enseignants ne cessent de croître. Les retards scolaires ne peuvent plus être rattrapés. Le défi lancé aux écoles devient de plus en plus grand.

Les effets de la crise seront encore ressentis par de nombreux élèves pendant des mois, voire des années à venir. Il faut d'urgence une stratégie à long terme pour soutenir les élèves: sinon, l'avenir de nombreux élèves sera compromis par cette pandémie.

Ainsi, le SEW exige que les cours d'appui puissent enfin avoir lieu. La bureaucratie doit être mise de côté à présent. Tous les pédagogues disponibles qui se voient attribuer des tâches administratives plus ou moins superflues en dehors des écoles doivent être renvoyés aux enfants. Les régents des classes doivent être libérés de la bureaucratie et autorisés à se concentrer sur leur tâche principale, l'enseignement.

Au cycle 4 (6^e année), il faut envisager d'annuler à nouveau les tests standardisés en 2021 après 2020. Cela permettrait de réduire considérablement le stress des parents et des élèves pendant ces dernières semaines. Après tout, ce n'est pas la faute des enfants si une partie de la matière n'a pas encore pu être traitée. Ces presque 3 semaines pourraient être utilisées plus judicieusement pour rattraper le retard du programme. Les fameux tests ne sont de toute façon qu'une partie de la procédure d'orientation vers le secondaire. Et de toute façon personne ne peut prévoir si la situation sanitaire du mois de mars permettra vraiment de réaliser les tests. Cela soulagerait énormément les parents et les élèves et donnerait aux enseignants le temps supplémentaire dont ils ont tant besoin pour préparer les élèves aux défis du secondaire.

Le ministère n'a ni plan, ni concept. Les partenaires de l'école, enseignants et parents, ont depuis longtemps perdu confiance dans la politique de l'éducation. Il n'y a pas de dialogue entre le ministre et les écoles, et en fait, il n'y en a jamais eu.

Le SEW exige la création immédiate d'un comité de crise, composé de représentants du ministère, des parents et des syndicats, pour évaluer les mesures sanitaires et faire des propositions. Il ne s'agit pas d'un «gadget syndical», comme le dit le ministre Meisch, mais d'une nécessité amère.

Il n'y a plus de temps à perdre. ◊



◆◆
Patrick Arendt, Président, Syndicat
 Education et Sciences (SEW/OGBL)

CCT signées

Hifi International

230 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/5)

Durée: 3 ans (01.01.2021–31.12.2023)

Participation aux bénéfices: mise en place d'un système de participation aux bénéfices, composé d'une prime de participation aux bénéfices, d'une prime de progrès ainsi que d'un programme d'actionnariat à l'attention des salariés, qui représente une augmentation salariale de l'ordre de 5-7 % du salaire annuel d'un salarié

Congé: introduction d'un cinquième jour de congé supplémentaire pour les salariés disposant d'une ancienneté de services de 25 ans

Dispense: la dispense de service pour consultation médicale passe de 4 à 8 heures par an

Divers: élaboration d'une procédure contre le harcèlement moral et sexuel, impliquant la délégation du personnel + introduction de l'horaire mobile pour les postes administratifs

MPK Luxembourg

55 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/3)

Durée: 3 ans (01.01.2021–31.12.2023)

Chèques-repas: augmentation des chèques-repas à partir de 2022, portant leur nombre à 16 par mois et leur valeur unitaire à 10,8 euros + adaptation plus favorable pour les salariés du décompte des jours d'absence à partir du 1^{er} janvier 2021

Congé: 1 jour de congé annuel supplémentaire, portant le nombre total de jours de congé à 29 par an

Divers: élargissement du champ d'application du congé social concernant les membres de la famille vivant au même domicile

Hyosung

121 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 2/5)

Durée: 2 ans (01.01.2021–31.12.2022)

Augmentations salariales: augmentation de +0,30 €/heure à partir de 2022 + maintien de l'enveloppe budgétaire annuelle de 0,3 % de la masse salariale destinée aux augmentations individuelles

Congé: 1 jour de congé supplémentaire à partir de 35 ans d'ancienneté

Divers: introduction d'un texte pour la procédure encadrant la prime de salissure

Match

563 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 7/7 Match Centre, 5/5 Match Est et Courthéoux 4/4)

Durée: 01.01.2021 au 31.12.2023

Remarque préliminaire: faute d'accord cette CCT n'avait plus été renouvelée depuis 2003, l'ensemble des textes ont ainsi dû être modernisés et adaptés à la législation en vigueur

Grille salariale: introduction d'une nouvelle grille salariale, s'étendant sur 30 ans, à partir du 1^{er} janvier 2021

Majorations: l'heure travaillée le samedi entre 19h-20h est dorénavant majorée de 25 % + celle travaillée entre 19h-20h la veille d'un jour férié est majorée de 35 %

Prime: une prime unique de 150 euros a été versée en décembre 2020.

Divers: Introduction au cours des deux prochaines années d'un système de pointage électronique visant à mieux faire respecter la réglementation relative au temps de travail/ temps de repos

DOSSIER

#1 2021 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |



**Pour un devoir de vigilance
au Luxembourg**



Pour un devoir de vigilance au Luxembourg

Les entreprises domiciliées au Grand-Duché doivent faire face à leurs responsabilités lorsque leurs activités à l'étranger menacent les droits humains et l'environnement. C'est par ce message qu'une coalition d'organisations de la société civile a lancé en mars 2018 une Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg.



INITIATIVE DEVOIR DE VIGILANCE LUXEMBOURG

Liste des organisations qui composent l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg:

Action Solidarité Tiers Monde, Aide à l'enfance en Inde et au Népal, Amnesty International Luxembourg, Association luxembourgeoise des Nations Unies, Caritas Luxembourg, Cercle de coopération des ONGD, Comité pour une Paix juste au Proche-Orient, Commission luxembourgeoise Paix et Justice, Etika, Fairtrade Lëtzebuerg, FNCTTFEL - Landesverband, Frères des Hommes Luxembourg, Greenpeace Luxembourg, OGBL, ONG OGBL Solidarité syndicale, Partage.lu, SOS Faim Luxembourg

L'OGBL est représenté actuellement au sein de l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg en la personne de Pitt Bach (photo de gauche). Ce dernier a pris la relève de Jean-Claude Bernardini (photo de droite) au cours de l'année 2020, anticipant ainsi son départ à la retraite (bien méritée), effectif depuis le 1^{er} janvier 2021.



L'initiative, soutenue par 17 organisations de la société civile dont l'OGBL, appelle à la mise en place au Luxembourg d'une législation contraignante instaurant un devoir de vigilance pour les entreprises domiciliées sur le territoire. La proposition vise à intégrer le respect des droits humains, des normes de travail ainsi que des accords et des dispositions environnementaux internationaux dans l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises.

Une telle législation sur le devoir de vigilance obligerait les entreprises à évaluer l'ensemble de leur chaîne de valeur afin d'identifier les risques effectifs et potentiels en matière de droits humains et d'environnement et à prendre les mesures nécessaires pour y remédier. Enfin, les entreprises seraient tenues de rendre compte publiquement de leur évaluation et des mesures adoptées.

Afin de garantir que les entreprises s'acquittent de leur devoir de vigilance, l'Initiative propose de mettre en place un organe de contrôle indépendant et de prévoir des sanctions en cas de non-respect de cette obligation. Ainsi, le devoir de vigilance aurait un fort effet préventif, en incitant les entreprises à agir correctement.

Pour garantir le respect des droits de toutes les personnes touchées par les activités des entreprises, un instrument contraignant s'avère nécessaire

Avec des chaînes de valeur de plus en plus mondialisées et complexes, les entreprises transnationales jouent aujourd'hui un rôle majeur dans la gouvernance économique mondiale et dans le jeu des échanges internationaux. Or, leurs activités peuvent comporter certaines pratiques ayant des incidences négatives aussi bien sur les droits humains que sur l'environnement. Qu'il s'agisse de conditions de travail déplorables, de travail forcé, de travail des enfants, d'exploitation de ressources naturelles, d'accaparement des terres, de

changement climatique ou de financement de conflits armés: les exemples ne manquent pas.

Ces pratiques constituent un frein au développement économique durable et humain dans les pays et régions concernés tout autant qu'une pression à la baisse sur les standards en matière de protection sociale, de droits humains, de protection de la biodiversité et de l'environnement. En outre, elles remettent en question les avancées sociales du XX^e siècle et nuisent fortement à la démocratie. Pour garantir le respect des droits de toutes les personnes touchées par les activités des entreprises, un instrument contraignant s'avère nécessaire.

Les entreprises transnationales domiciliées au Luxembourg doivent garantir qu'elles respectent les droits humains reconnus au niveau international (c'est-à-dire: la Charte internationale des droits de l'homme qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs), les normes régissant le monde du travail (les normes imposées par les conventions de l'OIT ratifiées par le Luxembourg), ainsi que les accords et les dispositions environnementaux internationaux non seulement au Grand-Duché mais aussi à l'étranger. Elles doivent veiller à ce que ces droits et ces normes soient également respectés tout au long de leur chaîne de valeur. C'est pourquoi, nous, organisations de la société civile, appelons à une mise en œuvre réelle des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (voir ci-après), soumettre au Parlement une loi instaurant un devoir de vigilance pour les entreprises transnationales domiciliées au Luxembourg. ◊

Ce que revendique l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (lire en pages 6 et 7), les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains tout au long de leur chaîne de valeur. A cet effet, elles doivent faire preuve en principe de «diligence raisonnable». Dans le cadre de cette procédure, une entreprise doit:

- évaluer si elle porte atteinte aux droits humains et si un tel risque existe
- le cas échéant, prendre des mesures efficaces
- rendre compte de ses évaluations et des mesures adoptées

L'Initiative pour un devoir de vigilance propose que cette procédure devienne obligatoire pour les entreprises transnationales domiciliées au Luxembourg en y

incluant le respect des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des normes et accords environnementaux internationaux. Afin d'assurer la transparence de la procédure, les entreprises devraient rendre publics les résultats des évaluations et les mesures adoptées.

A cette fin, l'Etat devrait également prévoir des mesures permettant d'encadrer le respect de ce «devoir de vigilance», en mettant en place un organe de contrôle indépendant qui surveillerait sa mise en œuvre par les entreprises transnationales. Le non-respect de cette obligation devrait faire l'objet de sanctions.

De plus, il serait nécessaire d'établir un mécanisme qui permette aux victimes d'atteintes aux droits humains et à l'environnement d'avoir accès à la justice et à la réparation. ◊

Lancement de l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg, le 19 mars 2018.



**L'adoption en 2011 à l'unanimité
des Principes directeurs des Nations
Unies relatifs aux entreprises et aux
droits humains par le Conseil des droits
de l'Homme a suscité une importante
dynamique internationale.**

Une dynamique internationale en faveur de normes contraignantes

L'adoption en 2011 à l'unanimité des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains par le Conseil des droits de l'Homme a suscité une importante dynamique internationale. Les Nations Unies et l'Union Européenne (UE) ont appelé les Etats à transposer les Principes directeurs dans leur droit national. Tous les Etats sont tenus d'élaborer des plans d'action nationaux à ce sujet.

De plus, dans un nombre croissant de pays il existe des efforts visant à rendre contraignants certains aspects des Principes directeurs, notamment l'instrument de «diligence raisonnable». En février 2017, l'Assemblée nationale française a adopté une loi instaurant un devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre. Au Royaume-Uni, les entreprises sont tenues d'exclure explicitement le travail forcé et le travail des

enfants de l'ensemble de leur chaîne de valeur et aux Pays-Bas, une nouvelle loi a été adoptée pour lutter contre le travail des enfants.

Au niveau de l'UE, le Parlement européen et le Conseil de l'UE ont adopté, le 16 mars 2016, le Règlement européen sur les minerais provenant de zones de conflit, qui vise à garantir que les minerais importés au sein de l'UE ne portent pas atteinte aux droits humains et ne financent pas de conflits armés à travers le monde.

Cette dynamique internationale ne va pas fléchir: plusieurs initiatives législatives au niveau européen ou dans certains Etats témoignent d'une tendance croissante à la réglementation de la responsabilité sociale des entreprises ou du devoir de vigilance en matière de droits humains, soit par des obligations de transparence, soit par des obligations de prévention. ◊



Extraits des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

1. Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires.

2. Les États devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités.

(...)

6. Les États devraient promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales.

(...)

9. Les États devraient maintenir une marge d'action nationale suffisante pour satisfaire à leurs obligations en matière de droits de l'homme lorsqu'ils poursuivent des objectifs politiques à caractère commercial avec d'autres États ou des entreprises, par exemple par le biais de traités ou de contrats d'investissement.

(...)

11. Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

12. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.

13. La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises:

a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent;

b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.

14. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entre-

prises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.

15. Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités (...)

16. Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui:

a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise;

b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues;

c) Énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme;

d) Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe

au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées;

e) Est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise.

17. Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. (...)

18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait:

a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme;

b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.

19. Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent (...).

20. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'effica-

cité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait:

a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés;

b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.

21. Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. (...)

22. Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes.

23. Dans tous les contextes, les entreprises devraient:

a) Se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent;

b) Rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires;

c) Parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent.

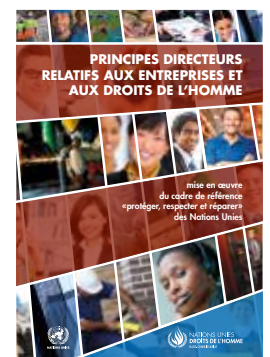
24. Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme, les entreprises devraient commencer par prévenir

et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

25. Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif.

(...)

28. Les États devraient envisager les moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation étatiques qui traitent les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. ◊



«Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer'» disponible en ligne: [ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)

Pourquoi un «devoir de vigilance» au Luxembourg?

Au regard de ce contexte international et du rôle que le Luxembourg souhaite jouer au niveau du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, il est temps que l'Etat affirme davantage son engagement en faveur des droits humains en instaurant dans sa législation une obligation de vigilance, afin de prévenir d'éventuelles violations des droits humains et atteintes à l'environnement sur les chaînes de valeur des entreprises transnationales domiciliées au Luxembourg. Il en va aussi bien de l'intérêt des victimes que de celui des entreprises, afin de clarifier les règles applicables.

Le Luxembourg est tenu de respecter, de protéger et d'assurer l'exercice des droits humains tant sur son territoire que dans des pays tiers.

Le Grand-Duché a ratifié les traités des Nations Unies relatifs aux droits humains, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Il a aussi ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. S'agissant de l'UE, le traité de Lisbonne a introduit des obligations spécifiques en matière de droits humains, à la fois intérieures et extraterritoriales. Conformément aux Principes

directeurs, le Luxembourg devrait également prendre des mesures appropriées pour éviter que les entreprises sous sa juridiction ne portent atteinte aux droits humains. Par ailleurs, le Luxembourg s'est engagé à atteindre les 17 objectifs de développement durable de l'Agenda 2030.

Parmi ces objectifs figurent l'éradication de la pauvreté extrême, la promotion du travail décent et la protection de la planète. Le Luxembourg a également adhéré à divers standards environnementaux, y compris l'Accord de Paris et la Convention pour la protection de la biodiversité. Par conséquent, en instaurant un devoir de vigilance, le Luxembourg poursuivra ses engagements pris au niveau international en matière de droits humains et développement durable et deviendra plus cohérent dans ses politiques. En outre, le Luxembourg attirera des entreprises engagées dans la matière et il empêchera ainsi que certaines pratiques nuisibles viennent entacher l'image et la réputation du pays.

La responsabilité sociale de l'entreprise est une mesure volontaire insuffisante.

De nombreuses entreprises se sont dotées de chartes éthiques ou ont mis en place des programmes de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Même si ces mesures sont des pas dans la bonne direction, elles n'ont pas réussi à empêcher les violations des droits humains à l'échelle mondiale.

Le respect des droits humains ne nuit pas à la compétitivité.

Les différents exemples qui existent déjà dans certains pays prouvent qu'une mesure contraignante n'entrave pas le dynamisme de l'économie. Les intérêts économiques peuvent donc être poursuivis dans le respect des droits humains. Par ailleurs, aucune étude n'a jamais démontré que des normes contraignantes en matière de droits humains et d'environnement nuisent à la compétitivité d'un pays.

Les citoyens souhaitent de plus en plus avoir accès à des produits responsables.

Des études menées par Fairtrade et TNS ILRES montrent que la consommation de produits issus du commerce équitable ne cesse de progresser au Luxembourg. D'ailleurs, selon une enquête réalisée en 2016, «le non-respect de l'homme» a été cité par 88 % des répondants comme sujet de préoccupation le plus important lors des achats de produits conventionnels. Ces chiffres témoignent d'une prise de conscience accrue des citoyens quant aux produits qu'ils consomment — l'idée d'un autre modèle économique fondé sur le respect et non sur l'exploitation de l'homme et de la nature commence à s'inscrire dans les mentalités.

Le Luxembourg est un pays dépendant de produits provenant de l'étranger.

De par nos importations, nous prétendons



à trois quarts de terres de plus que nous n'en avons nous-mêmes au Luxembourg. Si chaque être humain utilisait autant de ressources que les Luxembourgeois, nous aurions besoin de huit planètes. En tant que pays qui est extrêmement dépendant des importations, nous ne devons pas fermer les yeux sur les conditions de production des produits provenant de l'étranger.

Le développement économique doit profiter à tous les pays.

Les entreprises qui seront florissantes demain seront celles qui auront su s'adapter aujourd'hui à la complexité croissante des échanges commerciaux dans le monde. Les États doivent les accompagner dans cette démarche et veiller à ce que l'activité

économique soit une contribution au développement global des pays. Un apport social cohérent du secteur économique permettra de construire les bases d'une société qui ne laisse personne derrière.

Les entreprises seront mieux outillées pour évaluer les risques liés à leurs activités.

Le devoir de vigilance est une mesure contraignante à caractère préventif: elle permettra d'éviter que des violations des droits humains et des dommages à l'environnement se produisent. Cette mesure permettra donc aux entreprises de mieux gérer les risques liés à leurs activités. Les coûts de réparation et de dédommagement pour une société peuvent être extrêmement importants et dépasser ceux liés à la préven-

tion en amont des risques. Le devoir de vigilance permettra également de faire face aux risques juridiques et de réputation.

Le devoir de vigilance contribuera à réduire le dumping en matière de droits humains et d'environnement.

À l'échelle internationale, l'obligation de vigilance permettra de rétablir les conditions d'une concurrence plus juste entre les entreprises par rapport à celles qui recourent au dumping en matière de droits humains et d'environnement en installant certaines de leurs activités dans des pays où les normes sont moins rigoureuses. ◊

Un cas emblématique: le groupe Socfin

Socfin est un groupe agro-industriel multinational spécialisé dans la culture de palmiers à huile et d'hévéa (caoutchouc) dont le siège se trouve à Luxembourg. L'entreprise est contrôlée par l'homme d'affaire belge Hubert Fabri (54,2 % des parts) et par le français Vincent Bolloré (39 % des parts). Depuis plusieurs années, Socfin poursuit l'expansion de ses plantations dans plusieurs pays d'Afrique et d'Asie. Au total, Socfin contrôle plus de 400 000 ha de terres (soit plus de 154 % du territoire luxembourgeois où il tient tous les ans son Assemblée générale) et ses plantations sont passées de 129 658 ha à 186 767 ha entre 2009 et 2016, soit une augmentation de plus de 40 %.

Les accaparements de terre de Socfin s'effectuent au détriment des petits paysans et s'accompagnent manifestement de violations des droits des communautés locales, de conflits fonciers, de risques de déforestation, de pollutions, de conditions de travail difficiles, etc. Ces impacts ont été largement documentés dans de nombreux rapports d'ONG et de journalistes.

Face à l'absence de remédiation volontaire de la part des dirigeants de Socfin, les ONG et les communautés locales recherchent toutes les procédures possibles, se tournant y compris vers les tribunaux pour dénoncer les abus observés et vécus (voir liste des procédures ci-contre).

Des voix de plus en plus nombreuses se font entendre au sujet des injustices subies par les femmes autour des plantations. Au Cameroun, les femmes ont publié

une note importante contre les entreprises de plantations – dont Socfin – concernant les conditions de travail, les abus sexuels, les dettes impayées, la destruction de leur environnement et le vol de leurs récoltes, qui leur rendent la vie plus difficile. La branche féminine de l'association SYNAPARCAM des villageois entourant plusieurs plantations de Socfin au Cameroun a spécifiquement ciblé la SOCAPALM avec une proposition pour résoudre leurs nombreux problèmes avec la compagnie.

Et les conflits fonciers continuent également de créer des tensions. Au Nigeria, les communautés autour de la plantation d'Okomu tentent de réaffirmer leur souveraineté sur leurs terres qui, selon elles, ont été acquises par Socfin sans leur consentement.

En Sierra Leone, les tensions qui ont éclaté en janvier 2019 dans le district de Pujehun ont entraîné une intense répression contre les communautés, la mort de deux villageois et le déplacement de 1500 personnes, principalement des femmes et des enfants.

Un rapport d'investigation du gouvernement de Sierra Leone, sorti fin mars 2020, met en évidence plusieurs des allégations formulées par les communautés affectées depuis 2011. Elles confirment, entre autres, que «les contrats de location des terres sont illégaux; que les paiements de loyer et autres compensations étaient soit inadéquats soit versés aux mauvaises personnes; que les parcelles de terre n'ont pas été correctement arpentées et délimitées; que les zones tampons entre les communautés et les plantations de Socfin n'ont pas été respectées et que cela a porté atteinte à la capacité des communautés à vivre dans la dignité; que

la conduite du chef coutumier (Paramount Chief) était inappropriée et potentiellement illégale; que les projets de développement de Socfin dans les communautés étaient inadéquats; et qu'il existe de graves problèmes de pollution liés aux activités de la société».

Face à ces pratiques, des ONG et certains médias tentent de rendre compte de la situation et de relayer les revendications



des communautés locales, et font alors souvent face à des poursuites engagées par Socfin.

En décembre 2019, pour la première fois au Luxembourg, une action pour diffamation et atteinte à la vie privée était intentée contre une ONG, membre de l'Initiative pour un devoir de vigilance, en l'occurrence SOS Faim: Socfin lui reprochant, comme à d'autres ONG belges, la publication de communiqués dénonçant les violations de droits humains.

Alors que nous mettions sous presse, le procès n'avait pas eu lieu mais les membres de l'Initiative pour un devoir de vigilance condamnent unanimement ce genre de pratiques, assimilables à des «poursuites bâillons».

Depuis 2009, plus d'une vingtaine de procédures en diffamation ont ainsi été lancées par le groupe Bolloré ou sa filiale Socfin en France et à l'étranger contre des articles, des reportages audiovisuels, des rapports d'organisations non gouvernementales, ainsi que contre un livre qui en fait état.

Au cours des dernières années, l'Initiative pour un devoir de vigilance a fait la preuve que le cas de Socfin n'est pas un cas isolé. Il devient plus qu'urgent d'adopter une loi sur le devoir de vigilance afin de mettre fin aux atteintes contre les droits humains et l'environnement par des acteurs économiques domiciliés au Luxembourg tout au long de leur chaîne de valeur. La vie de centaines de milliers de personnes en dépend. ◊



Procédures engagées

27 mai 2019

Dix ONG et syndicats assignaient en justice l'entreprise Bolloré pour forcer la mise en œuvre du plan d'action convenu dans le cadre de la médiation gérée par l'OCDE.

Le même jour, une plainte a été engagée contre Socfin à la Banque mondiale, au sujet d'une série de problèmes causés par la Salala Rubber Corporation au Liberia, soutenue par un prêt de 10 millions de dollars de la Société Financière Internationale.

Octobre 2019

Une audition a eu lieu à Nanterre avec 12 représentants autochtones Bunong, venus du Cambodge pour défendre leur cause contre le groupe Bolloré: ils demandent la restitution de leurs terres occupées par Socfin-KCD. Des paysans camerounais se sont joints à leur démarche.

En octobre également, une plainte a été déposée par des groupes de la société civile auprès du Point de Contact néerlandais de l'OCDE contre la banque néerlandaise ING pour son absence d'action effective contre les abus commis dans les plantations gérées par son client Socfin, au Cameroun et en Sierra Leone.

Fin 2019

Socfin a également intenté un procès en diffamation contre Green Scenery en Sierra Leone, à la suite duquel un juge local a ordonné aux deux parties de s'abstenir de tout commentaire public sur l'autre. Ceci malgré le fait qu'un comité interministériel du gouvernement de la Sierra Leone a préparé un rapport déclarant que les concessions ont été acquises sans application correcte de la loi, et invitant Socfin et les communautés à les renégocier.

29 avril 2020

La RTBF a dévoilé les résultats de son investigation indépendante qui a confirmé les dénonciations de centaines de milliers de citoyens africains et asiatiques affectés. Les révélations de la RTBF viennent à nouveau confirmer le sérieux du travail de la société civile et l'importance de continuer à soutenir les communautés affectées.

Les engagements gouvernementaux doivent être concrétisés

Dans son accord de coalition, l'actuel gouvernement a retenu que «la possibilité de légiférer sur le devoir de diligence pour les entreprises domiciliées au Luxembourg sera étudiée dans la mesure où ce dernier permettra de garantir le respect des droits humains et de l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur».

Dans cette optique, un groupe de travail thématique, composé des représentants des ministères concernés, d'entreprises privées, des associations professionnelles du secteur privé, des institutions nationales des droits de l'Homme, de l'Initiative pour un devoir de vigilance et de l'Université du Luxembourg, a été constitué.

En juin 2018, le gouvernement luxembourgeois a adopté et publié un premier Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs et lançait dans ce cadre une étude académique auprès de l'Université du Luxembourg sur la situation existante au Luxembourg en matière d'entreprises et de droits de l'Homme.

Cette démarche a été complétée par une deuxième édition plus opérationnelle du plan d'action national, le PAN2, et la nécessité d'introduire un devoir de diligence contraignant pour les entreprises domiciliées au Luxembourg est aujourd'hui plus évident que jamais.

En adoptant une loi nationale, le Luxembourg pourrait se doter d'une législation adaptée à son contexte économique. Il deviendrait un des leaders mondiaux dans le domaine des entreprises et des droits humains et sa candidature pour le Conseil des droits de l'Homme serait renforcée.

Le gouvernement est également appelé à concrétiser ses engagements au plan européen, conformément à son accord de coalition dans lequel il est écrit que le «Luxembourg soutiendra des initiatives européennes pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale des entreprises transnationales dans la gestion de leurs chaînes d'approvisionnement et s'engagera au niveau européen pour une législation contraignante et effective.»

L'Initiative pour un devoir de vigilance insiste sur la nécessité d'agir à la fois aux

niveaux national et européen, car les deux sont complémentaires. Afin de se doter de règles efficaces qui fonctionnent dans les différents pays de l'UE, il faut étudier la question tant au sein des institutions européennes que dans les Etats membres.

Un soutien croissant aux niveaux international et national

Au niveau international, il y a une reconnaissance grandissante de la nécessité de règles contraignantes de la part de toutes les parties prenantes. Une trentaine de grandes entreprises se sont par exemple déjà prononcées en faveur d'un devoir de diligence contraignant. Il s'agit entre autres d'IKEA, de Danone ou de la Rabobank. Au mois de mai 2019, les Pays-Bas ont quant à eux adopté une législation sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants.

Au Luxembourg, la Commission consultative des droits de l'Homme exhorte le gouvernement «à élaborer une loi qui rend le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme obligatoire». ◇

Le Luxembourg est candidat pour un siège au Conseil des droits de l'Homme de l'ONU

La Finlande est, comme le Luxembourg, candidate pour un siège au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Le gouvernement finlandais a prévu dans son accord de coalition l'introduction d'une loi sur un devoir de diligence en matière droits humains et entreprises. Dans ce contexte, un processus de consultation publique a déjà été organisé. Afin que sa candidature pour un siège au Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies en 2022 soit cohérente, le Luxembourg devrait être parmi les premiers à garantir une protection contre les atteintes aux droits humains dans le cadre des activités économiques en adoptant une législation nationale. Cette législation permettrait également au Luxembourg de se doter de règles adaptées au contexte économique national. Si le Luxembourg met en place une législation efficace au niveau national, cela contribuerait également au développement d'une réglementation ambitieuse au niveau européen. Une telle démarche ne pourrait que renforcer la cohérence au niveau de la candidature du Luxembourg pour un siège au Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies.

Une large majorité de la population est en faveur d'une loi nationale sur le devoir de vigilance

Selon une récente enquête représentative menée par TNS Ilres pour le compte de l'Initiative pour un devoir de vigilance, 92 % de la population résidente soutient l'idée d'adopter une loi nationale qui demanderait aux entreprises ayant leur siège au Grand-Duché de prendre des mesures afin d'éviter les violations des droits humains au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement. Il est important que les responsables politiques en charge de ce dossier passent à l'action: un mandat clair pour le ministre Jean Asselborn.

telle loi afin d'éviter les dommages environnementaux ayant un impact négatif sur les droits humains.

En outre, 85 % trouvent que les personnes dont les droits humains sont violés gravement dans le cadre des activités d'entreprises ayant un siège au Luxembourg doivent être autorisées à demander réparation au Grand-Duché devant les tribunaux luxembourgeois.

Les chiffres sont sans appel: la population au Luxembourg serait d'après le sondage en faveur d'une loi nationale sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'activités économiques. Dans le domaine de la responsabilité, il est clair qu'aucune demi-mesure n'est souhaitée.

La future loi doit donc inclure un mécanisme de responsabilité civile afin que les personnes affectées puissent avoir accès à la réparation.

Les chiffres sont également sans équivoque sur la transparence de la législation nationale par rapport aux droits humains et aux minerais de conflit. Ces minerais, utilisés dans les tablettes, smartphones, etc, sont aussi connus, d'une part pour de nombreux cas de violations de droits humains, et d'autre part pour le financement de groupes armés. ◊

Les résultats détaillés de l'étude sont disponibles sur le site de l'initiative pour un devoir de vigilance: initiative-devoirdevigilance.org

Il est remarquable qu'une large majorité de la population soit en faveur d'une telle législation. A cela s'ajoute que des députés de tous les partis politiques représentés à la Chambre des députés ont déclaré soutenir l'adoption d'une loi nationale lors de l'action symbolique organisée par l'Initiative pour un devoir de vigilance le 11 novembre 2020. S'opposer à une loi sur le respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement risque de contredire par conséquent la volonté d'une majorité de la population.

Les résultats en lien avec la question sur l'environnement sont également très clairs: 93 % des sondés souhaitent inclure les aspects environnementaux dans une



La crise du Covid-19: une opportunité pour entamer la transition

«La crise du Covid-19 offre également des opportunités.» Si cette déclaration ne doit pas rester une platitude, elle doit aussi être clarifiée: quelles opportunités et pour qui? Partout, on fait appel au soutien de l'État et des sommes parfois inimaginables sont mobilisées pour soutenir l'économie.

Si l'initiative pour un devoir de vigilance estime qu'il est important de soutenir les entreprises en difficulté, en particulier les PME, généralement plus vulnérables en temps de crise, elle considère aussi que le soutien financier ou renflouement d'entreprises devrait s'accompagner d'une exigence claire d'engagement à respecter les droits humains. Cette attente a été également formulée par le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. En effet, les effets de la crise du Covid-19 dans certaines chaînes de valeur ont déjà eu des conséquences dramatiques au niveau des droits humains des travailleurs et des communautés concernés.

La question de la résilience des entreprises n'est pas à réduire aux simples questions de digitalisation ou de logistique comme certains acteurs économiques voudraient nous le faire croire. La fragilité des chaînes de valeur a aussi une dimension humaine qu'il tient lieu de prendre en compte. Une économie globalisée comme celle du Luxembourg doit miser également

sur ces considérations d'autant plus que le Luxembourg est candidat pour un siège au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies pour 2022.

Nous devons tenir compte au niveau des plans de relance économique des défis en matière de devoir de diligence concernant les droits humains le long de nos chaînes de valeur. Nous avons besoin d'une démarche «Fit4 human rights». Il ne faudra pas manquer l'opportunité de lier les aides étatiques et certaines facilités à des conditions visant à engendrer un vrai changement quant au respect des droits humains en lien avec les activités économiques. En effet, le gouvernement attend de toute façon «de la part des entreprises le plein respect des droits de l'Homme». Dans le contexte d'une transition à entamer après la crise du Covid-19, des conditions liées aux Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme devraient être mises en place non seulement pour les entreprises du secteur privé mais également pour les entreprises qui appartiennent à l'État ou dans lesquelles l'État a une participation, ainsi que pour les entités qui facilitent l'accès des entreprises aux marchés étrangers.

En effet, l'État doit concrétiser davantage les engagements à prendre au niveau de «ses» entreprises et ses facilités conformément aux attentes des Principes directeurs des Nations Unies afin d'assumer son rôle de modèle.

Entamer à présent une transition et trans-

formation «Fit4 Human Rights» permettrait, entre autres, aux entreprises luxembourgeoises de se préparer à l'arrivée d'une future législation sur le devoir de diligence.

Entreprises qui appartiennent ou sont contrôlées par l'État ou dans lesquelles l'État a une participation minoritaire

Dans le cadre de la relance économique, l'Initiative pour un devoir de vigilance demande l'application (en vertu des Principes directeurs des Nations Unies) de mesures plus rigoureuses pour exercer une protection des droits humains au niveau des entreprises qui appartiennent ou sont contrôlées par l'État «y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme».

Ce rôle de modèle devrait être mis en application par les entreprises qui appartiennent à l'État en adoptant une approche sectorielle en application des guides respectifs de l'OCDE.

Conditionnalité des aides étatiques aux entreprises privées

Il est légitime de lier la distribution de deniers publics à la condition que les droits humains soient respectés afin d'inciter les entreprises à s'engager à l'application des Principes directeurs des Nations Unies.

L'État devrait fixer un certain nombre de critères afin de lier l'attribution d'aides étatiques à la preuve d'engagement pour le respect desdits principes directeurs.

A cette fin, une liste non-exhaustive de critères potentiels est proposée:

- La taille de l'entreprise en termes d'effectifs de salariés, non seulement au Luxembourg, mais dans le monde (multinationales, entités économiques et sociales)
- Le chiffre d'affaires national et/ou mondial (multinationales, entités économiques et sociales) - Le montant/niveau d'aides publiques accordées ou susceptibles de l'être, peu importe la forme des aides (aide financière directe, prêt étatique, etc)
- Le fait d'appartenir/d'être actif dans un secteur «à risques»

Il y aura également lieu d'assortir le mécanisme d'attribution des aides d'une grande transparence et de mettre en place un mécanisme de contrôle et de monitoring.

Office du Ducroire

L'Office du Ducroire doit dépasser son approche «analyse projets» et considérer l'engagement pour les Principes directeurs des Nations Unies de l'entreprise demandant des aides de l'ODL comme une condition pour pouvoir profiter de ses facilités.

Business Partnership Facility

La Business Partnership Facility ne doit plus considérer l'engagement pour les Principes directeurs des Nations Unies «comme un avantage» mais comme une condition pour pouvoir profiter de la facilité BPF.

Fit 4 Resilience

L'Initiative pour un devoir de vigilance demande à ce que la perspective des droits

humains soit également intégrée dans l'accompagnement proposé aux entreprises dans le cadre de ce programme afin qu'elles mettent en oeuvre la procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains instaurée par les Principes directeurs des Nations Unies.

L'Initiative pour un devoir de vigilance, composée de 17 organisations de la société civile, est prête - au niveau national - à y contribuer ensemble avec des acteurs économiques et politiques engagés pour des chaînes de valeur responsables et durables. ◊



Si vis pacem, cole justitiam

SI TU VEUX LA PAIX, CULTIVE LA JUSTICE

(Cette locution latine, traduite ici également en français, a été gravée sur la première pierre du bâtiment qui hébergea, à partir de 1926, l'Organisation internationale du Travail, au bord du Lac de Genève.)

POST Luxembourg

1650 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 3/16)

Durée: 3 ans (01.01.2021 – 31.12.2023)

Les deux syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB, l'association «Syndicat des P&T» et la direction de POST Luxembourg ont signé le 14 décembre dernier un accord portant sur le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) des salariés de Post Luxembourg.

Cet accord concerne 1300 salariés tombant sous le statut privé. Il garantit également la couverture de 350 salariés de l'Etat au sein de POST par la convention collective de travail des salariés de l'Etat. Cet accord ne concerne pas les fonctionnaires et les employés d'Etat auprès de POST Luxembourg.

Le syndicat Service public OGBL/Landesverband tient à souligner que si cet accord va dans la bonne direction quant aux améliorations de salaires et de conditions de travail, les inégalités de traitement subsistent néanmoins, voire se creusent, entre les différentes carrières et les différents statuts au sein de POST Luxembourg. L'OGBL déplore que les deux autres organisations aient cédé sur ce point.

Alors que depuis 2013 les rémunérations étaient «semi-conditionnées» à des critères comme p.ex. la participation à des formations professionnels, le salaire est dorénavant augmenté par un supplément mensuel de salaire tributaire d'un système d'évaluation opaque et subjectif «à la tête du client». Ce supplément de salaire peut représenter jusqu'à 30 % d'un salaire mensuel.

Les éléments positifs de cet accord sont:

- L'amélioration des salaires fixes.
- La garantie d'une augmentation d'un minimum de 25 euros pour les carrières inférieures et de 50 euros pour les carrières moyennes et supérieures suite dans le cadre de la transition dans les nouvelles grilles de carrières.
- La part du salaire fixe est plus importante par rapport au supplément dans les carrières inférieures.
- Des spécifications d'accès pour les carrières pour les carrières supérieures ont été fixées.
- L'augmentation de l'allocation de repas à 147,60 € puis à 204 € dans un an.
- Le paiement d'une prime à la signature.
- L'introduction d'un compte épargne-temps.

- Des dispositions réglant l'horaire mobile et une flexibilité du temps de travail par le salarié.
- Des dispositions fixant le télétravail.
- L'introduction d'un droit à la déconnexion après le travail.

Les éléments négatifs de cet accord sont:

- Pas de statut public pour les salariés tombant sous la nouvelle CCT.
- Le texte de la CCT contient trop de dispositions imprécises.
- Les conditions salariales restent éloignées de celles du personnel «statut public» (fonctionnaires, employés de l'Etat) au sein de POST Luxembourg.
- Les facteurs restent classés dans la carrière B au lieu d'être revalorisés dans la carrière C.
- La rémunération mensuelle est composée d'un salaire fixe et d'un supplément de salaire variable.
- Le supplément de salaire est déterminé par une procédure d'évaluation à la tête du client.
- Des dispositions claires manquent concernant le paiement des suppléments.
- Des dispositions claires manquent concernant l'évaluation du salarié.
- La part du supplément de salaire est trop importante par rapport au fixe dans les carrières moyennes et supérieures.
- Le paiement de l'allocation de repas n'a lieu que sur 11 mois.
- La prime à la signature est diminuée pour les carrières inférieures.
- L'absence d'un 13^{ème} mois complet.
- L'exclusion des carrières inférieures du bénéfice du bonus annuel.
- Le bonus annuel diminué dépend de l'évaluation.



Nettoyage: réunion de la dernière chance et appel à la mobilisation

Une réunion de la dernière chance s'annonce pour le 11 mars dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de la convention collective dans le secteur du nettoyage. Les négociations sont en cours depuis plus d'un an et se trouvent actuellement dans l'impasse. Le patronat a adressé jusqu'à présent une fin de non-recevoir aux revendications des syndicats et n'a soumis qu'un leurre concernant la prime d'assiduité, ainsi qu'une demande de prolongation de la convention collective de deux ans sans améliorations des conditions de travail et de salaire. A l'heure actuelle, l'OGBL, en tant que syndicat majoritaire dans le secteur, et le LCGB n'ont pas refusé une prolongation jusqu'au 31 décembre 2021, toutefois, les syndicats ne peuvent pas tout simplement accepter de signer un chèque à zéro

euros, sachant que le secteur connaît une bonne situation économique. Les syndicats ont revendiqué une prime de 2 % et deux jours de congé supplémentaire qui ont été simplement balayer d'un revers de main par la Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN). L'OGBL déplore que la Fédération patronale refuse catégoriquement le dialogue social! Les syndicats avaient lancé une demande en vue d'une «ultime réunion» à la FEN, lui donnant jusqu'au 15 janvier pour répondre. Sans grande surprise et fidèle à elle-même, la FEN a répondu le 15 janvier en fin d'après-midi, invitant les syndicats à une réunion au mois de mars, tout en précisant déjà qu'elle restera sur sa proposition, c'est-à-dire une prolongation sur deux ans de la convention collective sans amélioration. Le syndicat Nettoyage de l'OGBL n'accep-

tera pas que la FEN remplisse simplement son obligation en continuant à faire simplement du présentisme aux réunions prévues par la législation. Pour l'OGBL, cette façon de procéder est inacceptable! Il est hors de question de céder à un tel chantage! En l'absence de résultat satisfaisant, l'OGBL devra recourir à tous les moyens syndicaux à sa disposition, afin de faire valoir ses revendications légitimes. C'est pourquoi, l'OGBL organisera déjà un piquet de protestation le 11 mars à partir de 13h15 devant les locaux de la Fédération des artisans où se tiendra précisément la réunion de la dernière chance. Il est temps de donner plus de valeur à l'essentiel! Mobilisons-nous. Ensemble, nous serons plus forts! <

Professions de santé – pour plus de codécision dans la réforme de la formation!

Les salariés du secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs luxembourgeois n'abandonnent aucun patient, pas même en temps de crise. Et ce, malgré le manque de personnel depuis de nombreuses années, un problème évoqué à de nombreuses reprises par le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL. Il y a déjà plusieurs années, l'OGBL, en tant que plus grande force organisée des salariés du secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs, avait envisagé une réforme fondamentale de la formation des professions de santé au Luxembourg comme solution possible et a mobilisé toutes les professions à ce sujet dans des groupes de travail. L'OGBL salue que le Premier ministre, Xavier Bettel, au regard de la pandémie actuelle, ait déclaré que la pénurie de personnel dans les hôpitaux et les maisons de retraite devienne une priorité absolue et ait ainsi accordé à cette question l'attention qu'elle mérite depuis longtemps. Mieux vaut tard que jamais.

Néanmoins, il est incontournable qu'une telle réforme de la formation soit élaborée

de façon cohérente et qu'elle prenne en compte la réalité de tous les groupes professionnels travaillant dans le secteur. Il est ainsi inacceptable que la formation des professions de santé soit réformée sans tenir compte, au préalable, de l'expertise complète et objective des salariés.

Par ailleurs, la réforme de la formation, outre une revalorisation générale des professions de soins par le biais d'améliorations urgentes des conditions de travail, ainsi que des tâches, ne peut être que l'une des nombreuses mesures clés en vue d'accroître l'attractivité des professions de santé. Dans cette optique, il est absolument nécessaire de mener les discussions préparatoires à une telle réforme dans le cadre d'un dialogue social constructif avec le plus grand syndicat représentatif du secteur. Dans ce contexte, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a écrit début janvier au Premier ministre pour lui demander d'associer la plus grande organisation représentant l'ensemble des groupes professionnels du secteur à ces discussions. <

Réforme des taxis: priorité aux salariés

Le gouvernement a annoncé une nouvelle réforme des taxis avec l'objectif de faire baisser les prix et «d'ouvrir le secteur à de nouveaux acteurs». Ce faisant, le ministère dit vouloir s'appuyer sur une concurrence accrue, notamment de la part des Véhicules de Location avec Chauffeur (VLC). Si le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL salue l'objectif visant à réglementer les VLC, il souligne toutefois qu'au lieu d'essayer d'intégrer à tout prix de «nouveaux acteurs» sur le marché, qui pourraient saper les acquis sociaux, la priorité du gouvernement devrait être de prévenir les abus et l'exploitation dans le secteur. L'OGBL revendique le retrait des licences de taxi et de VLC aux entreprises qui ne respectent pas le droit du travail ou les conventions collectives en vigueur, la reconnaissance de la carte de conducteur comme une qualification donnant droit au salaire minimum qualifié, une lutte déterminée contre les faux indépendants, «l'uberisation» et l'exploitation dans le secteur des taxis et s'oppose à toute réforme élaborée sans l'implication des syndicats représentatifs au niveau national. <

ArcelorMittal: Accord tripartite signé, 3000 emplois sauvés

Les représentants des salariés, la direction d'ArcelorMittal et les représentants du gouvernement ont signé le 25 janvier 2021 les différents documents entérinant un nouvel accord tripartite pour le périmètre sidérurgique (Belval, Differdange, Dommeldange, Rodange, Administration) et le périmètre tréfilerie (Bissen). Cet accord, qui a une validité de 5 ans (2021-2025), assure le maintien des activités d'ArcelorMittal au Luxembourg et les 3000 emplois qui en dépendent.

Selon la direction d'ArcelorMittal, la crise sanitaire et la crise du secteur de l'acier en Europe sont à l'origine du plan de restructuration, ayant pour conséquence de supprimer plus de 500 postes de travail afin d'améliorer la rentabilité des sites luxembourgeois. Aujourd'hui, ArcelorMittal emploie plus de 3500 salariés, mais vise à en employer un peu moins de 3000 à l'horizon 2025.

L'OGBL ne pourra jamais se satisfaire de la suppression d'emplois, mais a obtenu un accompagnement complet des salariés impactés. Ces derniers bénéficieront des différents outils relevant du maintien dans l'emploi. Parallèlement, des engagements quant aux investissements nécessaires pour assurer l'avenir de tous les sites, même au-delà de 2025, ont été obtenus. En cette période difficile et incertaine, ce nouvel accord, qui s'inscrit dans la lignée des accords précédents dont l'OGBL a toujours été le principal acteur, apporte de la stabilité et du répit à tous les salariés concernés.

Mesures d'accompagnement pour les salariés

Ainsi, environ 200 salariés, nés en ou avant 1964, pourront bénéficier d'un départ en préretraite. Cette mesure a pour effet d'atténuer les effets de la restructuration. Une réévaluation pour les années suivantes sera réalisée chaque année pour estimer le besoin en préretraites supplémentaires



et sous condition d'être accepté par les autorités. Les 300 salariés dont les postes seront supprimés seront quant à eux affectés à la nouvelle cellule de reclassement (CDR). Ils pourront ainsi bénéficier de différents instruments visant à les maintenir dans l'emploi: chômage partiel, essai sur nouveau poste, prêt de main-d'œuvre, missions, formations, etc. L'objectif de la CDR étant de leur proposer un nouvel emploi pérenne. Les garanties salariales ont également été renouvelées pour la durée de l'accord.

Malgré les 500 emplois ainsi supprimés, l'OGBL a obtenu une garantie d'emploi pour l'ensemble des salariés. Il n'y aura donc pas de plan social, ni de licenciements. Les représentants des salariés veilleront également à la gestion de la CDR afin qu'elle remplisse son rôle.

Investir aujourd'hui pour assurer l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise

À côté de la garantie d'emploi et du maintien de la globalité des sites, l'OGBL a exigé des investissements du groupe ArcelorMittal afin d'assurer l'avenir des sites luxembourgeois. Dans le contexte actuel, il n'est pas suffisant d'accompagner les effets négatifs de cette restructuration, il faut également veiller au maintien des outils de production et au développement de nouveaux projets et de produits qui assureront un avenir aux activités de l'entreprise. Une enveloppe contenant au

minimum 165 millions d'euros et au maximum 205 millions d'euros a ainsi été sécurisée par l'OGBL. Si la direction d'ArcelorMittal ne respecte pas ses engagements, l'entreprise sera contrainte de rembourser une partie des aides obtenues. Cette position partagée et défendue par le gouvernement rejoint ainsi la revendication nationale de l'OGBL visant à responsabiliser les entreprises bénéficiant d'aides publiques et à les obliger à rendre des comptes en cas de violations des engagements.

L'OGBL veille aux intérêts des salariés

Les protections nécessaires ont été mises en place grâce à l'action et l'engagement des représentants du gouvernement luxembourgeois, mais les représentants du personnel devront continuer à accompagner toutes les mutations et transformations tout au long de la durée de l'accord, dans le cadre du dialogue social. L'OGBL veillera à ce que tous les engagements pris soient tenus, tout en respectant les intérêts et les droits des salariés.

L'accompagnement et le suivi de l'accord tripartite assuré par l'OGBL se fera dans le respect total des conditions de travail et des rémunérations de tous les salariés d'ArcelorMittal. La santé et la sécurité feront partie des éléments essentiels de la démarche afin de garantir un bien-être au travail de tous tout au long des changements et mutations à venir. ◊

Plan social chez Catella: Oui à l'extension du plan social, non à la détérioration des conditions initiales pour les salariés restants

L'OGBL et le LCGB n'ont pas signé, début décembre, l'extension du plan social chez Catella Bank, pour une durée supplémentaire de 24 mois, car celui-ci équivaut à une détérioration importante des droits des salariés par rapport au plan social initial.

Lorsque les représentants du personnel ont contacté les syndicats, il y a environ six mois, l'OGBL et le LCGB se sont engagés à ce qu'en cas d'extension du plan social, tous les salariés puissent avoir accès aux conditions intégrales dudit plan social. Pour les salariés supposés assurer la fermeture de la banque, il est impératif que l'ensemble des conditions du plan social leur soit applicable, en cas

de reprise d'un nouvel emploi durant la période de prolongation dudit plan. Il ne saurait en aucun cas être acceptable que les salariés concernés soient obligés de démissionner et ainsi qu'ils perdent la totalité de leur protection émanant du plan social. Il va sans dire qu'une telle situation est inacceptable et bafoue les droits des salariés concernés. C'est là précisément la raison pour laquelle l'OGBL et le LCGB ont refusé de signer cette extension du plan social initial. Pour présumer d'un accord des syndicats, il va de soi que ces conditions doivent être remplies. D'ailleurs, notons qu'elles sont d'usage dans le secteur financier. L'Aleba qui se veut être le premier syndicat du secteur financier devrait parfaitement être au courant de

cette pratique, notamment lorsqu'il s'agit de fermetures de banques, car celles-ci engendrent à court et moyen terme la perte des emplois de tous les salariés.

Malheureusement, l'Aleba a renoncé à négocier de meilleures conditions pour les salariés et s'est résignée à la seule prolongation du plan social.

En tant que syndicats responsables, l'OGBL et le LCGB déplorent cette démarche, sachant que les conditions de départ, négociées dans le cadre du plan social initial, ne sont plus respectées. S'y ajoute que cette action constitue un précédent, qui aura des conséquences néfastes pour tout le secteur financier. ◊

Extension du plan social chez RBC

L'OGBL et le LCGB informent qu'en date du 22 janvier 2021, un accord pour l'extension du plan social signé le 13 décembre 2019 a pu être trouvé pour les salariés de la banque canadienne RBC. RBC Luxembourg, qui occupe actuellement 1.000 salariés au Luxembourg, avait demandé l'extension du plan social expirant le 31 janvier 2021 pour 43 salariés suite à des retards concernant le plan de restructuration de la banque. Après de nombreux échanges entre la direction et les syndicats, un accord sur l'extension du plan social de RBC a enfin été trouvé dans l'in-

térêt des 43 salariés concernés. En effet, afin de garantir un traitement équitable et ne pas faire défaut aux salariés concernés, l'OGBL et le LCGB ont conjointement exigé que les salariés, qui auraient trouvé un nouvel emploi avant la notification de leur licenciement, puissent bénéficier à 100 % des indemnités financières légales et extralégales du plan social. Grâce à la persévérance de l'OGBL et du LCGB, la direction de RBC a accepté la revendication, qui a permis la signature de l'extension du plan social jusqu'au 30 avril 2021. ◊

Secteur du gardiennage: réforme en vue

L'OGBL n'a pas tardé à réagir après avoir appris, avec grand étonnement, que le cadre légal concernant les entreprises de sécurité et de gardiennage privées serait révisé et que la ministre de la Justice se serait d'ores et déjà accordée avec la fédération des employeurs du secteur quant au besoin de clarifier certains points dans la législation existante. L'OGBL a ainsi demandé immédiatement une entrevue d'urgence auprès de la ministre de la Justice, en soulignant qu'une réforme du cadre légal des activités de gardiennage ne peut et ne doit en aucun cas se faire sans implication et concertation préalable avec les syndicats représentatifs au niveau national. Cette entrevue est désormais fixée au 12 février.

Le secteur de la sécurité privée et du gardiennage est un secteur en manque de reconnaissance, offrant des salaires trop bas, auquel s'ajoutent des conditions de travail particulièrement difficiles en raison d'une flexibilité à outrance que les salariés se voient imposés par leurs employeurs. ◊

Galleries Lafayette: l'OGBL remporte les premières élections sociales

Les Galleries Lafayette ont ouvert leurs portes au Luxembourg en novembre 2019 et les toutes premières élections sociales en vue d'y élire une délégation du personnel ont eu lieu le 12 janvier 2021. Les candidates et candidats de l'OGBL ont remporté à cette occasion tous les sièges – effectifs et suppléants – au sein de la délégation du personnel.

Avec cette victoire électorale, l'OGBL renforce une fois de plus sa position de syndicat fortement majoritaire dans le secteur du Commerce en général et ici plus particulièrement dans le secteur de la mode. Les Galleries Lafayette emploient aujourd'hui environ 80 personnes au Luxembourg. ◊

H&M: La direction attaque la convention collective de travail de son personnel

La direction d'H&M a décidé unilatéralement, début décembre, de suspendre le paiement d'une partie de la prime de fin d'année à ses salariés, pourtant prévue par la convention collective de travail (CCT) du groupe.

La CCT en question prévoit certes plusieurs cas de figure pouvant occasionner une diminution de cette prime, mais le chômage partiel, qui est invoqué ici comme raison par la direction, n'en fait pas partie.

Pourtant, sans aucune concertation préalable, la direction d'H&M a donc pris la décision d'amputer une partie de la prime de fin d'année, correspondant aux deux mois de chômage partiel occasionnés par le confinement entre le mois de mars et de mai. Cette décision unilatérale, confirmée par la direction après intervention de l'OGBL, constitue non seulement une violation des dispositions de la CCT du personnel d'H&M qui a été négociée et signée entre l'OGBL et la direction, mais

elle constitue également une attaque à l'encontre des droits de négociation syndicaux. L'OGBL et le personnel d'H&M ne tolèrent en aucun cas cette attaque et ont décidé d'utiliser tous les moyens à leur disposition pour faire respecter la convention collective de travail.

Ainsi, un premier piquet de protestation a déjà eu lieu le 19 décembre dernier devant le magasin H&M situé dans la Grand-Rue à Luxembourg-ville. ◇



Nos commerces, nos emplois – notre avenir!

Le «Zukunftsdësch Commerce» proposé par l'OGBL verra le jour

Une délégation du syndicat Commerce de l'OGBL a rencontré le 11 décembre, par visioconférence, le ministre des Classes Moyennes, Lex Delles, pour un échange de vues dans le cadre de sa campagne «Nos commerces, nos emplois – notre avenir», lancée le 12 novembre dernier.

Le ministre a accueilli très favorablement l'idée d'organiser un «Zukunftsdësch Commerce» (table ronde sur l'avenir du commerce). Les représentants de l'OGBL et le ministre ont notamment convenu que le ministère allait désor-

mais prendre en charge la mise en place et l'organisation de cet événement, dans les meilleurs délais.

L'objectif du «Zukunftsdësch Commerce» doit être de rassembler tous les acteurs du secteur autour d'une même table afin de dresser un état des lieux et de discuter des défis à venir, notamment en raison de la crise sanitaire, mais aussi dans le cadre de la digitalisation ou encore des problèmes liés aux prix élevés des loyers commerciaux. Le ministre et les représentants de l'OGBL ont par

ailleurs examiné en détails les six propositions clés que fait le syndicat Commerce de l'OGBL pour l'avenir du secteur, dans le cadre de sa campagne. Pour rappel, voici les six propositions clés avancées par le syndicat Commerce: un plan de maintien dans l'emploi sectoriel, des bons de consommation publics, un gel des loyers commerciaux pendant trois ans, un moratoire sur les nouveaux centres commerciaux, une convention collective de travail sectorielle pour les petits commerces et des horaires de travail clairement réglés. ◇

Secteur financier: pour des conventions collectives de qualité

Un virus peut en cacher un autre

Le phénomène de la numérisation n'est pas nouveau dans le secteur financier et son impact sur l'organisation et les conditions de travail, voire la suppression ou la création d'emplois devient de plus en plus évident.

Même si notre secteur est en constante évolution, la crise du Covid-19 a cependant accéléré la transition vers l'automatisation, tant pour les entreprises du secteur de la banque et de l'assurance que pour leurs 30 000 employés. Notre secteur est confronté à une refonte complète et les salariés doivent s'attendre à des projets de restructuration. Aux employeurs, le coronavirus sert de prétexte pour réorganiser le travail. Le nouveau virus de la disponibilité totale exigée des salariés se répand dans le secteur et des réactions virulentes s'imposent.

C'est maintenant (ou jamais), que la mise en place de mesures préventives au niveau sectoriel s'impose.

La mise en place de la numérisation et la bonne utilisation des outils numériques procurent de nombreux avantages économiques et sociétaux aux employeurs et aux travailleurs, mais elles peuvent également s'accompagner d'inconvénients professionnels et juridiques.

Des métiers entiers sont en train de disparaître, tandis que d'autres sont créés. Nous devons nous attendre à plus de licenciements collectifs, respectivement à plus de

plans sociaux. La mise en place de mesures préventives afin de sécuriser les emplois des salariés actuels et futures doivent s'inscrire dans la convention collective. Il va sans dire que la formation individuelle destinée à améliorer les compétences informatiques de tous les travailleurs, notamment des personnes les plus vulnérables en terme d'employabilité, afin de leur permettre de travailler de manière efficace devient une nécessité obligatoire.

Quelles sont les réponses adéquates à apporter pour éviter toute atteinte aux droits et aux conditions de travail des salariés des banques et des assurances?

Les réponses pour faire face à cette nouvelle réalité économique et sociologique sont collectives et sectorielles. Elles doivent être fournies dans le cadre des conventions collectives sectorielles et apporter des améliorations concrètes, tant quantitatives que qualitatives.

A côté des dispositions relatives au niveau et à l'évolution des salaires, les thématiques qualitatives liées au temps du travail, à la sécurisation de l'emploi, à l'importance dominante de la formation et au bien-être doivent être réglés dans l'intérêt des salariés et des employeurs.

Le recours de plus en plus fréquent aux outils numériques et au télétravail a donné naissance à une culture de la «connexion en permanence» et du «constamment disponible» qui peut avoir un effet préjudiciable sur les droits fondamentaux des

travailleurs et les conditions de travail équitables. Elle influe sur la rémunération, la limitation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé physique et mentale et la sécurité au travail et le bien-être. Le passage au numérique, pour avoir une incidence positive sur les travailleurs et sur leurs conditions de travail, doit être guidé par le respect des droits existants.

Réglementation via convention collective

Les nouveaux schémas de travail ère du numérique doivent faire partie intégrante des conventions collectives sectorielles banques et assurances. C'est aux partenaires sociaux de négocier via la convention collective:

- la sécurisation des emplois
- des rémunérations équitables
- la limitation du temps de travail
- l'utilisation des outils numériques
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que
- la santé et la sécurité au travail

C'est la convention collective qui constitue l'instrument le plus appropriée pour régler les intérêts tant des employeurs que des salariés et surtout pour garantir la paix sociale dans le secteur.

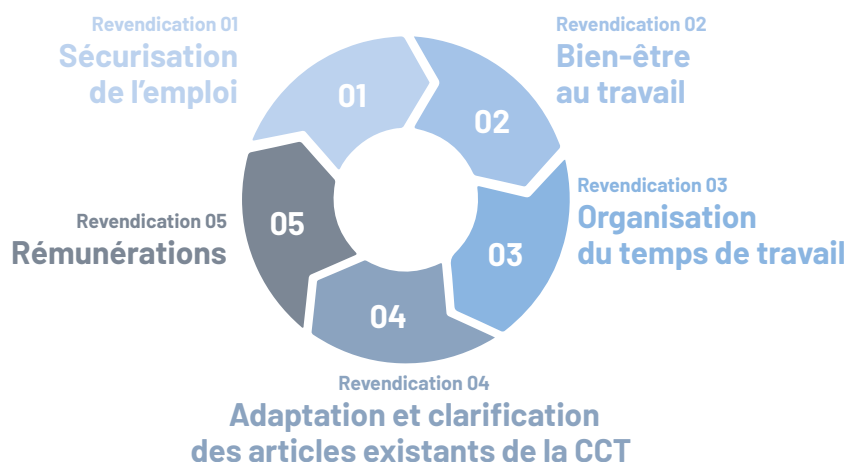
Sécurisation du parcours professionnel

La sécurité de l'emploi avant tout, un droit essentiel à transcrire dans les conventions collectives sectorielles:

- l'obligation de la mise en place d'un plan de maintien de l'emploi préalable à tout licenciement économique et collectif: la protection de l'emploi doit primer toute considération économique;
- l'introduction d'un droit individuel à la formation professionnelle pour donner à chacun les moyens et la possibilité de se repositionner, de permettre d'anticiper et de s'approprier les nouvelles compétences ou de consolider les acquis actuels;
- l'analyse et l'identification des futurs besoins professionnels pour les nouveaux métiers au niveau sectoriel et l'organisation de la mise en place des formations qualifiantes dans le secteur. Les formations qualifiantes auront une valeur professionnelle certaine pour tous les salariés du secteur.

Organisation du temps de travail

- l'introduction d'un droit à la déconnexion garanti pour tous pour assurer une délimitation entre vie professionnelle et vie privée afin que le travail ne doit pas déborder sur la vie privée
- la réglementation du télétravail: Définir des limites et un cadre législatif concernant le télétravail dans le secteur par rapport à l'accord interprofessionnel du télétravail
- l'encadrement et la réglementation du temps de travail: le contrôle du temps de travail et des heures supplémentaires
- tout comme l'introduction d'un congé social ou congé d'aidant de 5 jours
- la mise en place de comptes épargne-temps
- un aménagement d'un horaire de travail de manière flexible



Bien-être au travail

l'introduction de nouveaux droits pour concilier la vie privée et la vie professionnelle:

- un droit au temps partiel volontaire à durée déterminée avec un droit au retour à 100 %
- la santé et la sécurité au travail avant tout: la mise en place d'une politique préventive en matière de santé au travail au sein de chaque entreprise

Rémunération

- l'augmentation des barèmes de départ pour 2021, 2022 et 2023
- l'introduction d'un nouveau groupe E pour les cadres

- la réintroduction des garanties d'avancement annuelles au niveau des barèmes
- l'octroi d'augmentations linéaires pour tous les salariés
- le retrait de l'évolution par le biais de l'évaluation de la performance individuelle et de la distribution des bénéfices collectifs aux élites
- une redistribution équitable des plus-values entre TOUS les salariés des entreprises
- l'introduction d'un droit définitif de la prime de fidélité dans la CCT sans être liée à la durée de la CCT. ◊



Véronique Eischen, secrétaire centrale – **Angélique Lazzara-Vidic**, secrétaire centrale adjointe
Sylvie Reuter, secrétaire centrale adjointe – **Julie Franck**, secrétaire centrale adjointe
 Syndicat Secteur Financier

La réalité méconnue du secteur des architectes et des ingénieurs

Les métiers d'architecte et d'ingénieur évoquent dans l'imaginaire collectif l'admiration. La planification de notre espace urbain est élémentaire pour le développement durable de notre société. Mais si l'on regarde derrière le rideau, on se rend vite compte que les conditions de travail des ingénieurs civils et des architectes sont tout sauf roses.

Au cours des derniers mois, le syndicat Services et Energie a échangé avec les différents acteurs des conditions difficiles que rencontrent les salariés dans le secteur de l'ingénierie et de l'architecture. Des salaires bas, de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées, du stress et de la pression, des jours de congé minimal que tout le monde ne peut même pas prendre ou seulement à des moments prédéfinis, se révèlent être monnaie courante.

Mauvaise rémunération

Aux yeux de l'OGBL, la rémunération dans le secteur ne reflète en aucun cas les 5 années minimum d'études universitaires, la grande responsabilité ou l'intensité du travail quotidien. De nombreux salariés débutent avec le salaire social minimum qualifié et ne voient pas celui-ci augmenter beaucoup, même au bout de plusieurs années. Il arrive aussi souvent que des diplômés du supérieur se voient d'abord proposer un stage non rémunéré ou sous-rémunéré avec la perspective d'un emploi régulier par la suite. Cela conduit à des situations où les personnes se voient proposer un contrat à durée indéterminée qu'au bout d'un an. Les difficultés

auxquelles les jeunes sont déjà confrontés pour trouver un logement sont exacerbées par les contrats à durée déterminée. Le syndicat Services et Energie condamne fermement ces conditions précaires dans lesquelles se retrouvent les personnes en début de carrière. De nombreux salariés se plaignent du manque de transparence quant aux salaires, souvent sans savoir comment, ni quand, on peut obtenir une augmentation. Nombre d'entre eux manquent de perspectives de carrière dans lesquelles ils peuvent se projeter.

La culture des heures supplémentaires

Il est dans la nature de la profession, qu'il y ait des périodes où des heures supplémentaires s'accumulent, par exemple lorsqu'une livraison est imminente. Mais là où se pose le problème, c'est lorsque ces heures supplémentaires deviennent la norme et qu'il n'y a pratiquement pas de semaine sans elles. Souvent, ces heures supplémentaires ne sont même pas enregistrées. Dans certains cabinets, une heure est notée ici et là seulement dans des cas exceptionnels, lorsque la soirée s'éternise davantage qu'en moyenne. Dans d'autres cabinets, les heures prestées après 19 heures ne sont plus enregistrées par la pointeuse.

Ceci entraîne une surcharge chronique de travail et a des conséquences sur la santé. Une étude du Conseil européen des architectes montre que les architectes employés au Luxembourg travaillent en moyenne 44,7 heures par semaine. D'autres études internationales montrent qu'environ 20 % des archi-

tectes travaillent en moyenne plus de 49 heures par semaine. Cela affecte bien sûr le soi-disant «équilibre entre vie professionnelle et vie privée» et provoque des problèmes de santé tels que le «burnout» et la dépression.

Dans la plupart des cabinets, le nombre de jours de congé se limite au minimum légal. Et encore, ces derniers n'existent que sur le papier. De nombreux salariés racontent qu'ils ont mauvaise conscience lorsqu'ils demandent leurs jours de congé, car il n'est pas bien vu de vouloir prendre tous ses jours de congé et les demandes restent longtemps sans réponse. D'autres signalent qu'on leur impose des jours de congé de façon illégale et avec un délai bien trop court à des moments déterminés.

La plupart des architectes et des ingénieurs font preuve d'un grand enthousiasme pour leur travail, mais les conditions de travail et les bas salaires font qu'un certain désespoir s'étend. Le manque de perspectives conduit de nombreux salariés à se dévaloriser, ainsi que leur travail.

Entrer dans le dialogue

Au cours des derniers mois, le syndicat Services et Energie a demandé à rencontrer différents acteurs du secteur. La première réunion a eu lieu en novembre avec l'OAI (Ordre des Architectes et Ingénieurs-conseils). De leur point de vue, ils déplorent le nombre élevé de congés de maladie et la «fuite» de nombreux salariés vers le secteur public. Cependant, pour l'OGBL, ces deux phénomènes indiquent clairement de mauvaises conditions de travail et une sous-rémunération.



La Chambre des architectes et des ingénieurs civils explique les bas salaires dans le secteur par le faible chiffre d'affaires annuel des cabinets d'architectes et d'ingénieurs civils. Le syndicat Services et Energie peut se rallier à la revendication de l'OAI selon laquelle la redistribution doit s'effectuer à plusieurs niveaux et pas seulement au sein des entreprises elles-mêmes. Il ressort clairement de cette analyse que ce ne sont pas les cabinets d'architecture et d'ingénierie qui tirent profit des prix exorbitants du marché du logement. Il devient vite évident que la crise du marché du logement a également un impact sur le secteur et les personnes qui y travaillent. Les personnes qui fournissent le travail intellectuel en vue de la conception de notre espace urbain ne profitent pas des bénéfices et elles ne sont souvent pas en mesure financièrement d'acquiescer un logement propre.

D'autres discussions ont été menées avec les représentants de l'Université du Luxembourg (licence d'ingénieur civil et master en architecture). Il est alors devenu évident que, malgré de nombreux points communs, il existe également quelques différences entre les deux formations. Les deux représentants souhaiteraient avoir plus d'étudiants venant du Luxembourg qui fassent ces études, et que leur métiers soient revalorisés.

Lorsque on parle des conditions de travail des salariés actuels, on ne doit pas oublier les salariés futurs. Car déjà pendant leurs études, de longues heures sont consa-

crées aux projets et les étudiants sont déjà habitués à intérioriser cette culture d'heures supplémentaires normalisées.

Une entrevue avec l'association étudiante ANEIL, qui représente à la fois les étudiants en ingénierie et en architecture, a été un bon premier point de contact. L'ANEIL a exprimé son intérêt pour inviter à l'avenir des représentants syndicaux à sa table ronde annuelle et faire prendre conscience aux étudiants de cette facette du monde du travail.

Premiers pas en vue de s'organiser

Il faut noter que de nombreuses personnes du secteur ne connaissent pas suffisamment leurs droits ou ont des difficultés à les faire valoir. Il y a de l'insécurité et de l'insatisfaction auprès des salariés. Par le passé, il y a eu peu de tentatives visant à s'organiser dans le secteur. Grâce à des réunions «after work» organisées par le syndicat Services et Energie, certains

Online afterwork

Les réunions mensuelles organisées après le travail ont pour but de fournir un premier contact et de donner aux salariés du secteur de l'architecture et de l'ingénierie la possibilité de s'organiser avec des collègues de travail. La prochaine réunion aura lieu le 11 février à 19h. Les personnes intéressées peuvent se mettre en contact via courriel (mireille.folschette@ogbl.lu) ou trouver les détails sur les réseaux sociaux.

salariés ont pu se réunir au cours des derniers mois pour discuter des problèmes qu'ils rencontrent dans leur profession et formuler des solutions et des revendications. Ces réunions ont permis aux participants de prendre conscience que les problèmes qu'ils pointent ne les touchent pas seulement eux personnellement. L'individualisme est un obstacle important que le mouvement syndical rencontre, également chez les architectes et les ingénieurs, et qu'il devra surmonter. ◊



◆◆◆
Michelle Cloos, secrétaire centrale – **Julie Roden**, secrétaire centrale – **Kevin Dechmann**, secrétaire centrale adjoint – **Milena Steinmetzer**, secrétaire centrale adjointe
 Syndicat Services & Energie

GRÈVE DES FEMMES*

FRAESTREIK.LU

18.03.21



Grève des femmes 2021

Plus que jamais, les revendications de la plateforme JIF sont d'actualité! Le partage égalitaire du travail du care reste l'objectif principal à atteindre de la grève des femmes.

Aujourd'hui que les femmes sont dans les premiers rangs de ceux qui travaillent sans relâche pour le bien-être et la santé de toutes et de tous, elles doivent enfin obtenir le respect et la reconnaissance pour ce travail à travers des actes politiques forts:

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL REMUNERE ET NON-REMUNERE!

Nous, les femmes*, voulons la réduction du temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire! Pour:

- Reprendre contrôle du temps de nos vies et non plus subir une double journée de travail qui commence en quittant notre poste pour arriver chez nous.
- Mieux permettre à nos partenaires de s'investir à égalité dans le travail fait gratuitement au foyer.
- Lutter contre l'exploitation de notre travail rémunéré et non-rémunéré
- Ne pas finir pauvres à la retraite parce qu'on a arrêté de travailler pour mieux pouvoir s'occuper de nos enfants.

LA JUSTICE SALARIALE!

Nous, les femmes* voulons l'augmentation régulière et non seulement l'adaptation ponctuelle du salaire social minimum. Pour:

- Échapper à la pauvreté
- Accorder plus de valeur et de reconnaissance à notre travail et à celui des hommes qui partagent avec nous le bas de l'échelle des salaires.
- Ne pas finir retraitée pauvre après avoir été travailleuse pauvre toute notre vie

Nous les femmes* voulons plus de contrôle, plus de transparence, et plus d'exemplarité et d'exigences de l'Etat envers les entreprises en matière d'égalité salariale. Pour:

- Tenir compte dans les salaires de la part importante du travail fourni par les femmes qui n'est pas considérée comme un vrai travail.
- Fournir une garantie de progression des carrières dans les secteurs publics et privés.

- Faire cesser la culture d'entreprise des longues heures et les pratiques des heures supplémentaires non comptabilisées et non rémunérées.

LA PARENTALITE POUR TOUS.TE.S!

Nous les femmes* voulons remplacer le "congé de paternité" de 10 jours par un congé de naissance ouvert à tous.te.s, d'une durée de 3 mois à temps plein avec le maintien du salaire complet. Pour:

- Permettre à tous les parents qu'ils soient gays, lesbiennes, non-binaires, trans ou hétérosexuels de s'investir paritairement dans l'éducation et le soin de l'enfant.
- Avoir un traitement égal dans l'accès au congé de naissance pour tous les modèles de familles et tous les parents quelque soient leur genre, sexe et orientation sexuelle
- Permettre à la personne qui a accouché de se ressourcer et de prendre soin de soi
- Ne pas être pénalisé.e.s dans le monde du travail surtout en tant que femme*
- Pour une plus grande égalité économique entre les conjoint.e.s.

L'ACCES A UN LOGEMENT SANS SE RUINER!

Nous les femmes* demandons que le droit fondamental au logement soit garanti par la Constitution et que la création de logements abordables et décents deviennent la priorité du gouvernement. Pour:

- Assurer l'égalité d'accès au logement abordable à tou.te.s sans discriminations fondées sur le genre, la race, le statut social ou civil, le nombre d'enfants à charge, l'âge et le handicap.
- Assurer la conformité au droit international en matière de droits humains de toute procédure d'éviction permanente ou temporaire de personnes, familles ou communautés de leurs foyers en garantissant des logements d'urgence.
- Mettre fin aux expulsions et déguerpissements en temps de crise économique, humanitaire, sociale, écologique et sanitaire.

Catalogue des formations

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

Horaire: 17h00-18h30 sur Zoom

26.01.2021

Communiquer en tant que femme dans un monde d'hommes

Formation destinée aux déléguées (femmes)

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

02.02.2021

Harcèlement sexuel et discriminations sexistes au travail: comment agir?

Formation destinée à tous les délégué.e.s

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

09.02.2021

8 mars: comment mobiliser dans mon entreprise?

Formation destinée à tous les délégué.e.s

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

16.02.2021

Femmes et syndicalisme: connaître notre histoire

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Les femmes ont toujours joué un rôle primordial dans la lutte pour de meilleures conditions de travail et dans l'émancipation ouvrière pour tous et toutes. Cette formation te permettra de revenir sur l'histoire des femmes dans les syndicats et de mieux comprendre la tradition syndicale dans laquelle s'inscrit ton engagement.

23.02.2021

Les questions LGBT+ au travail

Formation destinée à tous les délégué.e.s

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

02.03.2021

Santé des femmes au travail

Formation destinée aux déléguées (femmes)

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

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

« Toutes les activités de nos sections demeurent malheureusement suspendues »

Ici, sur cette page, vous retrouvez en temps normal toute l'actualité des sections de l'OGBL.

Mais comme vous pouvez le constater, cette page reste vide depuis plusieurs mois. En effet, en raison du Covid-19, toutes les activités de nos sections demeurent malheureusement suspendues.

Et croyez-nous, nous sommes les premiers désolés du fait que nos réunions syndicales, les moments agréables qui suivent généralement nos manifestations, les nombreuses conversations qui s'y nouent, agrémentées de rire et de joie, ne puissent avoir lieu pour le moment.

Mais nous savons aussi que pour endiguer l'épidémie de Covid-19, chacun de nous est requis. Et que tant qu'il n'y aura pas de traitement efficace et que tout le monde ne sera pas protégé, nous devons nous adapter à la vie avec ce virus. Pour ralentir la propagation du virus et protéger les personnes à risque, il demeure important de rester prudent.

Nous espérons que vous êtes et resterez en bonne santé. Et nous espérons vous revoir au plus vite!

*Romance Scheuer,
Secrétaire centrale,
responsable des sections
de l'OGBL*



Vous avez des difficultés pour remplir votre déclaration d'impôt?



Anita Rola est en charge du traitement des déclarations d'impôt au sein du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Et au cas où vous ne le sauriez pas, Anita remplit une déclaration d'impôt aussi vite qu'elle vide une boîte de chocolat.

Remplir sa déclaration d'impôt n'est pas toujours évident. C'est pourquoi l'OGBL offre à ses membres notamment un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôt. Mais au fait, qui doit remplir une déclaration d'impôt? Qui peut le faire? Jusqu'à quand doit-on l'avoir remise à l'administration? Et qu'est-ce qu'un membre doit faire pour que l'OGBL remplisse sa déclaration d'impôt? Voici quelques questions auxquelles vient répondre **Anita Rola**.

Pour commencer Anita, est-on obligé de remplir une déclaration d'impôt au Luxembourg?

Alors non, tout le monde n'est pas obligé de le faire. Par contre, il existe plusieurs cas où c'est effectivement une obligation. C'est ainsi une obligation lorsqu'on a un revenu salarié annuel imposable qui est supérieur à 100 000 euros. C'est également obligatoire pour les personnes qui cumulent plusieurs rémunérations ou pensions lorsque, en classe 1 ou 2, leur revenu annuel dépasse 36 000 euros; ou bien lorsqu'en classe 1A, leur revenu dépasse 30 000 euros. Remplir une déclaration d'impôt est aussi obligatoire pour les personnes dont le revenu n'est pas soumis à une retenue d'impôt à la source. Cela concerne ici les professions libé-

rales, les «jetons» aussi lorsqu'on fait partie d'un conseil d'administration par exemple. Ça concerne également les revenus provenant de la location d'un bien ou encore les revenus salariés versés par des employeurs étrangers ou les pensions versées par des caisses de pension étrangères. Plus technique maintenant, les personnes mariées, dont l'un des époux est un contribuable résident et l'autre une personne qui ne réside pas au Luxembourg, mais qui ont choisi d'être imposés conjointement – ces derniers doivent également remplir une déclaration d'impôt au Luxembourg et l'époux qui est contribuable non résident est aussi dans l'obligation de déclarer ses revenus. Enfin, les non-résidents qui ont choisi d'être assimilés à des résidents avec un taux d'imposition, sont eux aussi dans l'obligation de faire une déclaration d'impôt. Il y a encore quelques cas de figure où c'est obligatoire, mais je n'entrerais pas dans le détail. Ça concerne principalement les revenus de capitaux et les tantièmes.

Existe-t-il aussi des cas de figure où, sans y être obligé, on a toutefois la possibilité de remplir une déclaration d'impôt?

Oui, dans trois cas de figure. Peuvent le faire, premièrement, les personnes qui souhaitent déduire les intérêts débiteurs

sur un emprunt contracté pour leur résidence principale. Ensuite, le peuvent également, les personnes pacsées qui demandent à être imposés collectivement avec leur partenaire. Ceci est uniquement possible par le biais d'une déclaration d'impôt (classe 2). Et enfin, c'est également possible pour les personnes mariées dont l'un des époux est un contribuable résident et l'autre une personne qui ne réside pas au Luxembourg et qui choisissent d'être imposés conjointement. Cela-dit, dans ce cas, il faut que le contribuable résident réalise 90 % des revenus du ménage sur l'année d'imposition.

Est-ce que tout ce que tu viens de dire, hormis bien-sûr les cas spécifiques que tu as mentionné, vaut aussi bien pour les résidents que pour les frontaliers?

Absolument.

Jusqu'à quand peut-on rendre sa déclaration d'impôt à l'administration des Contributions?

En temps normal, il est conseillé de rendre sa déclaration au plus tard jusqu'au 31 mars – le 31 mars de l'année suivant l'année d'imposition dont traite la déclaration évidemment. On rendra ainsi par exemple en 2021, sa déclaration d'impôt pour l'année 2020. L'administration tolère toutefois qu'on la

rende jusqu'à la fin du mois d'octobre. Mais il vaut mieux éviter d'attendre jusqu'à ce moment. Ça, c'est en temps normal, parce qu'en raison de la crise du Covid-19, la situation est un petit peu différente pour la déclaration concernant l'année 2019 et l'année 2020. Le gouvernement a en effet étendu le délai pour ces deux années. Ainsi, on peut encore rendre exceptionnellement sa déclaration d'impôt pour 2019 jusqu'au 31 mars de cette année et celle concernant 2020 jusqu'au 30 juin. Mais comme dit, c'est exceptionnel.

Combien de déclarations de membres l'OGBL traite-t-il tous les ans?

On en traite en moyenne entre 7000 et 8000 par an.

Qu'est-ce qu'un membre doit faire pour que l'OGBL remplisse sa déclaration d'impôt?

Un membre qui veut profiter de notre service doit impérativement remplir les trois premières pages du formulaire mis à disposition par l'administration – voire également la quatrième page en fonction de la situation – il doit ensuite rassembler tous les documents nécessaires (NDLR: liste des documents disponible sur: ogbl.lu/documents-impots.pdf) et nous déposer le formulaire et les documents, soit physiquement dans l'une de nos agences, soit de façon digitale, en nous les envoyant par mail à l'adresse impots@ogbl.lu. Attention, nous ne fixons pas de rendez-vous pour les déclarations d'impôt. C'est important à savoir. Ensuite plusieurs petites choses encore auxquels le membre doit faire attention. Premièrement, veiller à ce que le dossier qu'il nous remet soit complet. Ceci évite notamment une perte de temps et des envois de courriers supplémentaires. Deuxièmement, il doit nous envoyer uniquement des copies des documents nécessaires. Et troisièmement, si le membre nous fait parvenir son

dossier par mail, il est important qu'il nous les envoie uniquement en format PDF.

Il faut compter combien de temps entre le moment où un membre remet son dossier à l'OGBL et le moment où il se voit retourner sa déclaration d'impôt remplie?

Cela dépend fortement du moment de l'année où il nous remet son dossier. Disons que jusqu'à fin février, il faut compter environ deux semaines. Par la suite, le délai va s'allonger et peut aller jusqu'à deux, voire trois mois.

Pour finir, as-tu peut-être un conseil pour nos membres?

Oui, pour faciliter la constitution du dossier, je conseille vivement à nos membres de préparer une enveloppe dès le début de l'année et d'y mettre au fur et à mesure les différents documents qu'il reçoit et dont il aura besoin pour sa déclaration d'impôt. Ceci évite d'avoir à les rechercher par la suite. ◊

Retrouvez la liste complète de tous les documents à fournir pour que l'OGBL puisse remplir votre déclaration d'impôt à l'adresse suivante: ogbl.lu/documents-impots.pdf

Service Information, Conseil & Assistance – SICA

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

Abattements: deux nouveautés en 2021

L'Administration des contributions directes inscrit à partir de l'année d'imposition 2021 les abattements FFO (forfait pour frais d'obtention) et FDS (forfait pour dépenses spéciales) sur les fiches de retenue d'impôt de certains contribuables. Il s'agit exclusivement de contribuables qui sont imposés d'après un taux d'imposition, et non d'après le barème qui contient déjà ces abattements.

Ces contribuables devront tous remettre une déclaration d'impôt à partir de 2022 (pour l'année d'imposition 2021 donc) parce que ce sont des non-résidents assimilés et/ou des contribuables ayant opté pour une imposition individuelle.

Les contribuables concernés n'ont pas besoin de faire de demande pour l'inscription de ces abattements, l'administration, connaissant la situation et le mode d'imposition choisi, les inscrit d'office.

Quant à l'abattement conjoint (AC) qui se compose en réalité de 3 abattements, à savoir l'abattement extraprofessionnel (4500 €), le forfait pour frais d'obtention des salariés (540 €) et le forfait pour dépenses spéciales (480 €), il est réparti dorénavant, pour la population concernée, entre les deux conjoints de sorte que chacun a ses propres forfaits de 540 € et 480 €, et chacun a droit à sa moitié de l'abattement extraprofessionnel de $4.500/2 = 2.250$ €. Le montant mensuel s'élève à $2.250/12 = 187,50$ €.

Nouvelle brochure: «J’ai perdu mon emploi, que faire?»

Une personne qui perd son emploi se retrouve, souvent subitement, devant une situation difficile et d’incertitude. Beaucoup de questions se posent, non seulement au sujet du licenciement même, mais également au sujet des démarches à suivre. Dans le souci de bien informer les salariés, l’OGBL a élaboré cette brochure intitulée «J’ai perdu mon emploi, que faire?».

Voici quelques questions auxquelles la brochure répond amplement:

- Est-ce qu’il y a des démarches à suivre avant la notification d’une résiliation de contrat?
- Quels types de résiliations existe-t-il?
- Quels sont mes droits en rapport avec une résiliation?
- Quelles démarches sont à accomplir afin de pouvoir bénéficier d’indemnités de chômage?

La brochure est disponible en français, en allemand, en anglais et en portugais sur le site Internet de l’OGBL: www.ogbl.lu. ◊



Nouveaux paramètres sociaux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021

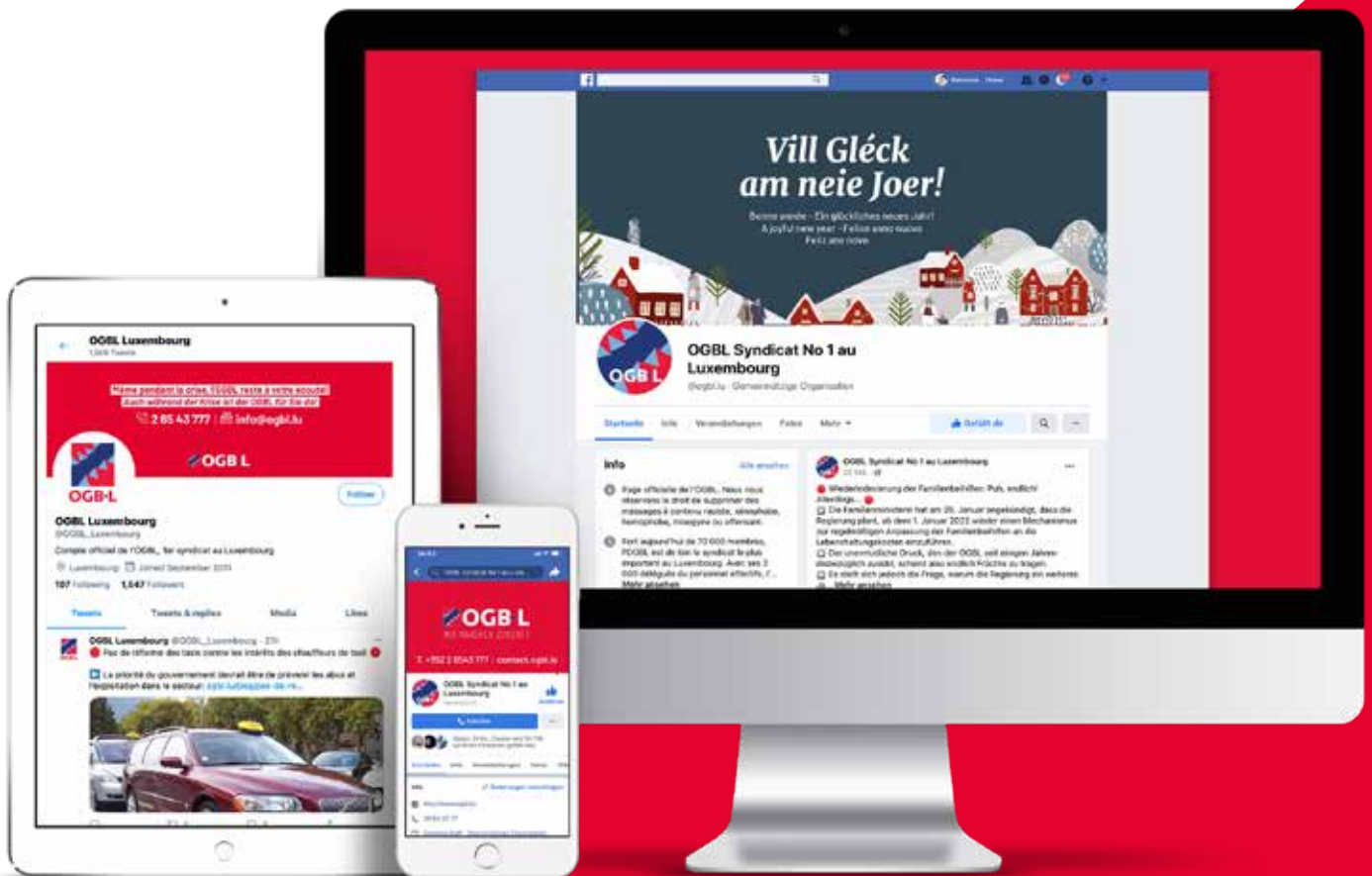
Salaires sociaux minimum, assurance maladie, pensions, prestations familiales, assurance dépendance, REVIS et autres prestations sociales.

Prenez connaissance des nouveaux paramètres sociaux en vigueur au Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2021. En ligne sur le site Internet de l’OGBL www.ogbl.lu à la rubrique: «Ce qu’il faut savoir». ◊

follow us

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

 ogbl  ogbl_luxembourg  OGBL



**L'économie,
c'est nous!**