

AKTUELL

#2 2018 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |

OGBL



DOSSIER

1^{er} MAI

Fête du travail
et des
cultures

L'école n'est pas à vendre

L'OGBL dénonce la privatisation rampante de l'enseignement public qui est actuellement en cours au Luxembourg

Des projets qui se font attendre

Le gouvernement n'a pas fini de faire ses devoirs et le temps presse désormais

Enjeux sectoriels

L'avenir de notre industrie et l'offensive de l'OGBL dans le secteur financier

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

André Roeltgen

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

Éditeur responsable pour la Belgique

Jacques Delacollette
17, rue de l'École / B-6666 Wibrin

Impression

Techprint Esch/Lankelz

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

◆ Edito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point Toujours pas de loi sur les comptes épargne-temps <i>par André Roeltgen</i>	P 8-9
◆ Focus L'école n'est pas à vendre L'OGBL commence à perdre patience Pour une croissance durable et inclusive Oui au tiers payant généralisé Europe: perte de salaire en raison de la cupidité des actionnaires	P 10-17
◆ Au trait d'humeur	P 18
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 19-21
◆ Enjeux sectoriels L'avenir de notre industrie Secteur financier: une offensive syndicale commune	P 22-25
◆ Regards / Jeunes	P 26-27
◆ Zoom sur les sections locales	P 28-29
◆ Questions pratiques / Infos utiles Un problème avec la sécurité sociale?	P 30-32
◆ L'OGBL est partout	P 34
◆ Keep in touch	P 35



Édito

Dernière ligne droite...

En ce printemps 2018 et à quelques mois seulement des prochaines élections nationales, force est de constater que le gouvernement n'a pas fini de faire ses devoirs. Et autant dire que l'OGBL s'impatiente désormais. Le temps presse. Salaire minimum, prestations familiales, comptes épargne-temps, protection des données, stages en entreprise, tiers payant généralisé, 52^e semaine de maladie: voici autant de chantiers qui restent ouverts, alors que le gouvernement est entré dans sa dernière ligne droite. Nous revenons dans ce numéro sur les principaux dossiers dont l'OGBL attend encore une issue favorable avant l'échéance électorale d'octobre.

A découvrir également dans ce numéro: les enjeux sur lesquels porte la nouvelle campagne de l'OGBL. Saviez-vous que l'enseignement public luxembour-

geois est tout doucement en train d'être privatisé? C'est pourtant bien ce qui est en train de se produire. L'OGBL vient de lancer une campagne dans ce contexte, car les choses doivent être claires: l'école publique n'est tout simplement pas à vendre!

Et puis, à l'approche du 1^{er} mai – la fête de tous ceux qui travaillent, c'est-à-dire le plus grand nombre – nous avons choisi de consacrer notre dossier central à ce jour de l'année si particulier pour le mouvement syndical. Outre le traditionnel programme des festivités organisées par l'OGBL, nous revenons sur l'histoire du 1^{er} mai et plus particulièrement sur la façon dont celui-ci s'est établi au Luxembourg.

Evidemment, bien d'autres thèmes vous attendent au fil des pages. Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du département
Communication & Presse



L'avenir de notre industrie

22

Une offensive syndicale
commune

24

Les membres et sympathisants ont répondu présents le 14 mars dernier à l'espace CARRÉ à Hollerich à l'occasion du lancement de la campagne du syndicat Banques et Assurances de l'OGBL en vue des élections sociales de 2019. Le syndicat a, à la même occasion, annoncé un changement de nom (il s'appelle désormais «Secteur financier») et une collaboration plus étroite avec le syndicat Services et Energie (lire en pages 24 et 25).





Panorama

Brèves

◆ **Le sentiment d'épuisement professionnel («burnout») est à la hausse au Luxembourg.** Selon la Chambre des salariés (CSL), un travailleur sur quatre montrait en 2017 des signes de risque de burnout contre encore seulement 2 sur 10 en 2014 (Source: BetterWork 4/2018). Les femmes déclarent plus souvent que les hommes avoir ce sentiment. Les causes de l'épuisement professionnel sont multiples et représentent ce que les spécialistes appellent les facteurs de risques psychosociaux (en d'autres termes, les risques de stress). En font partie la surcharge de travail mais aussi le manque d'autonomie.

◆ Suite au **scandale de la viande provenant de l'abattoir Veviba à Bastogne** (B), l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) demande l'introduction de **contrôles réguliers et obligatoires** lors de l'importation au Luxembourg de viande ou de produits de viande. La confiance, c'est bien, le contrôle, c'est mieux! De plus, l'ULC demande que la Chambre des députés adopte sans délai le projet de loi n° 6114 sur le contrôle des aliments et les sanctions éventuelles à imposer.

Enfin de la sécurité juridique pour les salariés

Depuis environ 10 ans, suivant le conseil de leur fédération patronale, certaines entreprises ne payaient plus que le salaire de base à leurs salariés malades, sans tenir compte de divers suppléments. Le prétexte fallacieux invoqué par ces entreprises et leur fédération consistait à dire qu'il s'agissait là d'un des résultats des négociations qui avaient été menées de manière «tripartite» et qui avaient permis d'aboutir à la mise en place du statut unique.

Les députés ont récemment voté un projet de loi qui vient enfin apporter une certaine sécurité juridique en matière de maintien intégral de salaire en cas de maladie. Celui-ci apporte notamment certaines clarifications. Il prévoit désormais trois cas de figure:

- (1) Le salarié qui tombe malade et dispose de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant la maladie, a droit à son salaire de base augmenté de toutes les primes et suppléments courants, ainsi que des majorations auxquelles il aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail pour la période d'incapacité.
- (2) Le salarié qui tombe malade et qui ne dispose pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant la maladie, a droit à une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six mois précé-

dant la survenance de la maladie.

- (3) Pour les salariés payés à la tâche ou au rendement ou dont le salaire est fixé en pourcentage ou lié au chiffre d'affaires, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser.

Si le salarié exerce son activité professionnelle auprès de son employeur depuis moins de six mois, voire moins de douze mois, la période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non-périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

L'OGBL, qui a mené le combat devant les diverses instances juridiques nationales au cours des 10 dernières années et qui a d'ailleurs eu gain de cause en faveur des salariés dans un très grand nombre de cas, ne peut que se féliciter de l'adoption de ce texte. ◇



Les résidents gagnent 30% de plus que les frontaliers

Le revenu brut médian des ménages (employés) qui résident au Luxembourg est 30% plus élevé que celui des frontaliers. C'est l'une des conclusions d'une étude menée conjointement par la Banque Centrale du Luxembourg (BCL) et le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) qui a été publiée début avril.



L'étude qui a porté sur quelque 2 400 ménages frontaliers (belges, allemands et français) laisse également apparaître que les frontaliers passent deux fois plus de temps que les résidents dans le trajet reliant leur domicile à leur lieu de travail: 46 minutes en moyenne et majoritairement en voiture pour les frontaliers contre 23 minutes pour les résidents.

Autre information intéressante et allant à l'encontre de nombreux clichés convenus: les frontaliers dépenseraient une part non négligeable de leur revenu au Luxembourg, à savoir presque 20% selon l'étude.

Les travailleurs frontaliers représentaient en 2017 près de 45% des emplois au Luxembourg. ◊

Pour un devoir de vigilance au Luxembourg

Les entreprises transnationales 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 le 19 mars dernier une Initiative pour l'instauration d'un devoir de vigilance au Luxembourg.



L'initiative, soutenue à ce premier stade par treize organisations, dont l'OGBL et l'ONG OGBL Solidarité Syndicale, appelle à la mise en place d'une législation contraignante instaurant un devoir de vigilance pour les entreprises transnationales domiciliées au Luxembourg. La proposition vise à intégrer le respect des droits humains, des normes de travail ainsi que des accords et des dispositions environnementales internationales dans l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises. ◊

TRAVAUX EN COURS DEPUIS QUE LES FEMMES ONT INTEGRÉ LE

MARCHÉ DU TRAVAIL

LES FEMMES CONSACRENT ENVIRON 4 HEURES, SOIT DEUX FOIS PLUS QUE LES HOMMES AUX TÂCHES MÉNAGÈRES ET AU SOIN DES ENFANTS. LA RAISON PRINCIPALE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR LES FEMMES EST LIÉE À LEURS RESPONSABILITÉS FAMILIALES.

EN 2015, LE TAUX DE RISQUE DE PAUVRETÉ SE SITUAIT À 15,3% AU LUXEMBOURG. POUR LES FAMILLES MONOPARENTALES, CE RISQUE S'ÉLÈVE À 44,6%!

PROCHAINES ÉTAPES DE CE CHANTIER

- 1 INSTAURATION DE COMPTES ÉPARGNE-TEMPS.
- 2 OCTROI DE LA CLASSE D'IMPÔTS 2 AUX FAMILLES MONOPARENTALES (COMME LES COUPLES MARIÉS OU PACSÉS)

Voici l'un des panneaux que l'on pouvait apercevoir le 8 mars dernier sur la place d'Armes à Luxembourg à l'occasion de la Journée internationale des femmes, à laquelle le département des Femmes de l'OGBL a activement pris part. ◊

Mise au point

Loi sur les comptes épargne-temps. Biltgen: néant. Schmit I: néant. Schmit II: néant, encore une fois?



◆◆ André Roeltgen président de l'OGBL

L'avis du Conseil économique et social (CES) luxembourgeois du 23 juillet 2004 sur les comptes épargne-temps est un modèle exemplaire en vue d'une organisation pionnière du temps de travail.

Visionnaire, socialement progressiste, intéressant économiquement et adopté unanimement par les partenaires sociaux, il s'agit d'un modèle parfait pour entreprendre une loi en la matière. Par ailleurs, la loi relative aux conventions collectives, votée la même année, offre de nouvelles possibilités contractuelles, aussi bien au niveau sectoriel que national, et de nouveaux instruments en phase avec les lignes directrices contenues dans l'avis du CES:

Malgré cela, les gouvernements Juncker-Asselborn I, Juncker-Asselborn II et tout semble indiquer qu'il en ira de même pour le gouvernement Bettel-Schneider-Bausch I, ont ensemble laissé filer 13 années sans aucun résultat dans cette importante question de temps de travail. A une exception près. L'actuel ministre compétent pour la fonction publique a déposé un projet de loi pour les fonctionnaires qui reprend à l'identique la proposition du CES. Ceci est bien et mérite le soutien de l'OGBL.

Mais qu'en est-il de la majorité des salariés, de tous ceux qui ne travaillent pas dans le périmètre de la fonction publique luxembourgeoise? Quand verront-ils enfin un projet de loi, les concernant, venant transposer à l'identique dans le droit du travail la proposition du CES?

meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Il énonce les lignes directrices pour que le travail supplémentaire produit pour l'entreprise soit stocké dans un compte et qu'il puisse être utilisé par le salarié en vue de ses besoins.

L'avis du CES énonce 5 principes fondamentaux qui, connectés et coordonnés, forment un ensemble cohérent venant déterminer les objectifs et les règles du jeu les plus importants.

Premier principe. Il faut introduire dans le droit du travail une loi-cadre générale déterminant les 4 autres principes fondamentaux.

Deuxième principe. Les définitions générales, les dispositions et les marges de manœuvre déterminées par la loi-cadre doivent être transposées par des conventions collectives et/ou par des accords sectoriels ou nationaux, négociés entre syndicats et organisations patronales. C'est là une condition pour qu'une entreprise puisse introduire des comptes épargne-temps pour son personnel.

Troisième principe. Le temps économisé est la propriété du salarié qui peut en disposer librement selon ses besoins personnels. C'est également lui qui décide librement s'il souhaite en économiser ou non.

Quatrième principe. Le temps reste du temps. Une heure économisée reste une heure économisée et elle sera rémunérée au moment de son utilisation à hauteur du salaire horaire en vigueur à ce moment.

Cinquième principe. Le compte épargne-temps du salarié doit être sécurisé par l'entreprise. Sous aucun prétexte, il ne peut être perdu pour le salarié, par exemple en cas de faillite de l'entreprise. Afin d'éviter cela, l'avis du CES propose que ce qui a été accumulé sur le compte soit protégé par une mutualisation ou par la voie d'assurances.

L'OGBL adhère à l'avis du CES et à ses 5 principes fondamentaux. Qu'est-ce qui empêche le ministre du Travail de faire sien l'avis du Conseil économique et social et de proposer une loi qui satisfasse les intérêts de chacun? ◊

Va-t-on les consoler en les renvoyant à la prochaine législation ou leur prépare-t-on un projet de loi venant mutiler ou ignorer plusieurs des principes fondamentaux contenus dans l'avis du CES, nuisant à leurs intérêts et les soumettant à l'arbitraire des employeurs? Ni l'un ni l'autre n'est acceptable pour l'OGBL.

«L'avis du CES n'est, en 2018, absolument pas dépassé. Au contraire.»

L'avis du CES n'est, en 2018, absolument pas dépassé. Au contraire.

La dimension pionnière de l'avis du CES s'appuie sur le fait qu'il apporte une réponse très adéquate et exemplaire à une partie des questions qui se posent en 2018, en vue d'une organisation progressiste du temps de travail. C'est un modèle du genre parce qu'il touche au cœur des enjeux les plus importants: au regard de la diversification des temps de travail et de leur importantes possibilités de flexibilisation, comment trouver un équilibre entre les intérêts des salariés en matière de temps de travail et ceux des entreprises?

L'avis du CES apporte des réponses positives en vue d'une

Focus / National

L'école n'est pas à vendre

L'OGBL s'oppose à la privatisation rampante de l'enseignement public au Luxembourg.

L'école publique s'adresse à tous les enfants. Elle est obligatoire et gratuite. L'une de ses principales missions consiste à donner le meilleur enseignement possible à chaque enfant et à l'emmener aussi loin que le permettent ses capacités. Mais l'école publique a également une mission sociale et sociétale: elle transmet les valeurs fondamentales reconnues dans notre société et elle tente d'intégrer tous les enfants et de renforcer la cohésion sociale. Enfin, elle défend le principe de l'égalité des chances. En d'autres mots, elle défend l'idée selon laquelle les enfants venant de milieux défavorisés doivent être davantage encouragés et appellent par conséquent davantage de moyens.

Les nouveaux défis auxquels l'école publique luxembourgeoise doit aujourd'hui faire face sont nombreux: digitalisation de l'économie et de la société, inégalités sociales grandissantes, transformations des cadres familiaux, situation langagière de plus en plus complexe et esprit de concurrence croissant. Quelles réponses adéquates apporter à ces défis? Quelle réponse apporte le ministère de l'Éducation nationale?

Il faut bien voir que depuis la fin des années 1980, l'école publique est perçue par un certain nombre d'acteurs privés comme un énorme et juteux marché à prendre. La première véri-

table offensive contre l'école publique date toutefois des années 2000 avec les premières études PISA organisées par l'OCDE. Ces études vont venir profondément déstabiliser l'enseignement dans la plupart des pays concernés. Toutes les réformes qui suivront seront marquées du sceau du néolibéralisme.

Il faut se rappeler, dans ce contexte, de toute la discussion portant sur l'évaluation des élèves, ces fameuses «évaluations par compétences». De nouvelles valeurs vont voir le jour: indi-

lement est quant à elle marquée par le fait que l'école publique commence désormais à ouvrir ses portes à l'enseignement privé. En bon libéral, le ministre de l'Éducation nationale, Claude Meisch, s'est employé à développer la concurrence et la compétition entre les écoles, tout en vendant cela au grand public comme relevant d'une plus grande diversité de l'offre éducative et d'une plus grande autonomie donnée aux écoles. Mais les élèves et plus encore leurs parents se retrouvent ainsi propulsés en position de

Sous couvert de davantage de diversité et d'autonomie

vidualisme, course aux diplômes et encouragement à l'esprit de concurrence. Parallèlement, les enseignants vont être progressivement discrédités par les politiques. Le résultat: une école aujourd'hui totalement déstabilisée et des parents qui s'interrogent s'il ne vaut pas mieux envoyer leurs enfants dans le privé. Premier objectif atteint pour les pourfendeurs de l'école publique.

La phase que nous traversons actuel-

clients ou de consommateurs appelés à faire un choix entre plusieurs offres. Le système éducatif se métamorphose en un supermarché de l'éducation. Mais un mauvais choix réalisé par les parents risque de mener l'enfant dans un cul de sac avec un diplôme qui ne vaudra rien sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Autre conséquence des réformes entreprises ces dernières années: la

qui peuvent se le permettre. A Luxembourg-ville, il n'y a déjà plus que 54% des enfants qui fréquentent l'école publique. Au sein même des établissements publics, des «écoles internationales» ont été installées dont les programmes sont développés à l'étranger par des sociétés privées d'enseignement que le ministère paie, en plus des infrastructures et des enseignants (lire ci-contre l'exemple de l'«International School Michel Lucius»).

qualité de l'enseignement s'étant détériorée, certaines universités ne reconnaissent désormais plus automatiquement le diplôme délivré à la fin de la 1^{re}. Dans le cadre de l'enseignement par compétences, les programmes ont quant à eux été réorientés pour répondre davantage aux demandes du marché du travail, au détriment des disciplines considérées comme «non-productives» (littérature, histoire, philosophie).

A l'école fondamentale, quelques 10 000 heures de cours par semaine ont été supprimées ces 10 dernières années (centres d'apprentissage, appui). Le nombre d'élèves par classe a quant à lui augmenté. Faute de moyens, les problèmes qui surviennent stagnent et ne reçoivent plus qu'une réponse administrative. La pénurie d'enseignants est aussi directement liée aux réformes structurelles entreprises ces dernières années. De nombreuses classes ne fonctionnent tout simplement plus à l'heure actuelle.

Il n'est pas très surprenant dans ce contexte que les parents recherchent des alternatives. Et les écoles privées se présentent tout naturellement comme une issue salubre pour ceux

La question linguistique peut évidemment parfois aussi entrer en jeu dans le choix d'une école privée qui privilégie davantage une langue, au détriment des autres. Le multilinguisme luxembourgeois n'est certes pas sans poser un certain nombre de difficultés à l'école. L'OGBL en est conscient, mais il insiste sur l'atout que constitue ce multilinguisme pour le pays. Il en est une richesse qui ne doit en aucun cas être remis en question. Par ailleurs, accepter que les enfants ne maîtrisent plus qu'une seule langue, c'est accepter que se développent des «écoles-ghettos». Or, il est important que les différentes cultures linguistiques continuent à se mélanger. Il en va là de la cohésion sociale au Luxembourg.

Finalement, ce qui risquent avant tout de se renforcer, ce sont les inégalités sociales. Les enfants de parents moins privilégiés continueront à aller à l'école publique, tandis que les enfants de parents aisés se retrouveront entre eux dans d'opéresques écoles privées, que tout le monde ne peut pas se payer, les préparant à entrer plus tard dans des universités d'élite. L'OGBL s'oppose au développement d'une telle société et tire la sonnette d'alarme. L'école n'est pas à vendre! **Davantage d'informations sur www.effentlech-bildung.lu** ◇

L'exemple de l'ISML



L'International School Michel Lucius (ISML), qui offre des classes anglophones (fondamental et secondaire), illustre très bien les dérives actuelles. Visant à l'origine les enfants de familles installées temporairement dans le pays, aujourd'hui plus d'un tiers de ses élèves du secondaire sont pourtant passés par le fondamental luxembourgeois. Une des raisons du succès est que ce lycée est beaucoup moins exigeant en allemand et en français. Or, cela rend plus difficile non seulement la poursuite d'études dans une université non anglophone, mais également la recherche d'un emploi sur le marché du travail luxembourgeois. Il s'ajoute que les programmes de formation sont achetés – à un prix élevé – auprès de l'entreprise privée Pearson. L'Etat luxembourgeois a ainsi abandonné toute influence sur les programmes; le prestataire anglais corrige même, contre paiement, toutes les épreuves des examens de III^e et de I^{re}, au Royaume-Uni!

Focus / National

L'OGBL commence à perdre patience

Les dossiers politiques qui n'avancent pas sont nombreux. Et le temps qui reste au gouvernement pour agir se réduit de jour en jour.



Le temps presse. Les élections législatives sont programmées pour octobre. Le mandat de l'actuel gouvernement touche donc bientôt à sa fin. Et un certain nombre de dossiers brûlants continuent malheureusement de traîner ou à prendre une mauvaise orientation. Une situation que déplore profondément l'OGBL, comme n'a pas manqué de l'exprimer son Comité national, qui était réuni le 27 mars dernier à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette.

Il y a tout d'abord la question du salaire minimum, dont l'OGBL réclame une augmentation structurelle de 10% depuis 2015. Le gouvernement semble décidé à ne plus rien vouloir entreprendre en la matière. Une attitude inacceptable pour l'OGBL.

Il y a ensuite le dossier des comptes épargne-temps. Le projet de loi se fait toujours attendre, notamment en raison du blocage du patronat. En 2004, syndicats et patronat s'étaient pourtant mis d'accord sur un modèle que l'OGBL continue, lui, de défendre. L'OGBL appelle le gouvernement à déposer

encore rapidement un projet de loi allant dans le sens de l'accord de 2004 afin qu'il puisse encore être soumis au vote des députés, en même temps que le projet de loi similaire valant pour la fonction publique qui, lui, est déjà finalisé.

L'OGBL commence également à perdre patience dans le cadre du projet de réforme de la loi sur la protection des données. Pour l'OGBL, il serait inadmissible que la vie privée des salariés soit à l'avenir moins protégée sur leur

Le temps presse

lieu de travail que ce n'est aujourd'hui le cas. Si les discussions avec le gouvernement ont permis de s'entendre sur une nouvelle procédure, désormais acceptable, d'homologation des dispositifs de surveillance, l'OGBL fustige par contre la proposition du gouvernement visant à réduire le champ d'application en matière de restrictions imposées à la surveillance en entreprise.

Autre dossier inacceptable pour l'OGBL: le projet de loi relatif aux stages en entreprises annoncé par le ministre du Travail. L'OGBL s'offusque notamment du fait qu'aucune des principales revendications qu'il porte depuis 2015 n'ait été reprise dans le projet de loi. Le texte doit absolument être amélioré.

Enfin, malgré la volonté affichée du ministre de la Sécurité sociale de généraliser le tiers payant et de permettre à l'avenir, dans certains cas, un dépassement de la limite actuelle de 52 semaines de maladie, l'OGBL commence tout doucement à s'impatienter. Le temps presse. Il est plus que temps que le ministre dépose enfin des projets de loi correspondants. ♦

Et les prestations familiales?

Le gouvernement n'a toujours rien entrepris en ce qui concerne les prestations familiales, alors qu'il s'est pourtant formellement engagé le 28 novembre 2014 à introduire un mécanisme d'adaptation de celles-ci à l'évolution du salaire médian et du coût de la vie. Le renoncement du gouvernement sur cette question reviendrait à une rupture de contrat inacceptable pour l'OGBL. ♦

Pour une croissance durable et inclusive

Le front syndical plaide en faveur d'une convergence socio-économique sur le plan européen.

Le gouvernement, le patronat et les syndicats représentatifs au niveau national se sont retrouvés le 28 mars dernier au château de Senningen pour confronter leurs points de vue et leurs positions respectives par rapport à l'analyse que dresse la Commission européenne de la situation du Luxembourg. Il s'agissait de la deuxième réunion de concertation de l'année dans le cadre du «Dialogue social annuel sur le Semestre européen», suite aux rapports publiés début mars par la Commission européenne.

Dans sa présentation, le gouvernement a insisté sur la très bonne situation financière et économique dans laquelle se trouve le pays. Le patronat a, quant à lui, tenté de dépeindre un tableau inquiétant de l'avenir, en raison de salaires soi-disant trop élevés dans le pays et d'un système de pensions qui, à terme, ne serait pas viable.

Dans son intervention, le président de l'OGBL a lui tout d'abord souhaité replacer la discussion dans un cadre européen plus large, soulignant que la Commission européenne vient une nouvelle fois conforter l'analyse que dressent l'OGBL et le mouvement syndical européen depuis des années. En effet, et cette fois-ci de façon encore plus prononcée que l'année dernière, la Commission pointe un manque d'in-

vestissements criant en Europe et la nécessité de stimuler la demande intérieure, dont on sait que la consommation des ménages constitue, avec les investissements, le principal moteur. Les salaires doivent donc augmenter.



Dans ce contexte, les syndicats plaident, outre l'instauration généralisée de salaires minimaux en Europe (60% du salaire médian ou moyen), pour l'introduction d'une «règle d'or des salaires», en vertu de laquelle les salaires européens progresseraient à l'avenir en fonction de l'évolution de la productivité et de l'inflation. Ce qui permettrait enfin d'entrer dans une logique de convergence socio-économique sur le plan européen.

Les syndicats revendiquent également l'instauration d'une «règle d'or des finances publiques» visant à ce que les investissements publics ne soient plus pris en compte dans l'évaluation des budgets telle qu'elle se fait aujourd'hui

au regard des critères de Maastricht. Les syndicats plaident parallèlement pour la création d'un «Trésor européen», financé par chaque pays à hauteur de 3% de son PIB, et dont l'objectif serait de prêter, à des taux plus faibles, de l'argent aux Etats afin qu'ils entreprennent les investissements nécessaires.

Sur le plan national, le président de l'OGBL a tout particulièrement insisté sur ce paradoxe scandaleux: alors même que les finances publiques et l'économie se portent très bien, les inégalités et la pauvreté augmentent dans le pays! Les syndicats soulignent notamment que les entreprises participent de moins en moins au financement de l'Etat et que toute réduction supplémentaire de leur imposition serait inacceptable. Ils pointent également l'énorme distorsion existant entre l'imposition des revenus du travail et ceux du capital (stock-options, dividendes, ...), en insistant sur la nécessité d'instaurer un mécanisme d'adaptation du barème fiscal à l'inflation.

Selon les syndicats, toute une série de mesures sociales s'impose aujourd'hui, allant de l'augmentation structurelle du salaire minimum à la question du logement, en passant par la protection des salariés. ◇

La contribution écrite des syndicats est disponible sur le site www.ogbl.lu

Focus / Sécurité sociale

Oui, au Tiers payant généralisé

Pour l’OGBL, les tergiversations n’ont que trop duré. Il est grand temps d’introduire enfin le tiers payant généralisé.

Le grand principe sur lequel repose le tiers payant généralisé consiste en ceci, que la Caisse nationale de Santé (CNS) rembourse immédiatement les professionnels de la santé – typiquement le médecin, mais pas uniquement – pour leurs prestations. C’est un système permettant au patient de ne pas avoir à avancer de sa poche les frais médicaux occasionnés par une consultation ou un traitement, comme cela est aujourd’hui encore le cas.

Le principe du tiers payant généralisé est déjà appliqué et approuvé depuis des années auprès des kinésithérapeutes, des infirmiers et des pharmaciens.

L’accès à la santé et aux soins est en effet un droit, qui doit être garanti indépendamment de la situation financière du patient.

Il est tout à fait inacceptable que des patients soient aujourd’hui obligés d’avancer des sommes parfois astronomiques (400 euros, voire plus...) pouvant les mettre dans des situations financières délicates pour le restant du mois.

Afin d’éviter que ce genre de situations précaires pour les assurés ne surviennent, l’OGBL revendique depuis des années déjà, la généralisation du tiers payant pour tous les actes médicaux et de soins.

Une des grandes victoires de l’OGBL dans ce contexte remonte à 2013, avec la mise en place du tiers payant social. Ce dispositif permet aux ménages présentant des revenus très modestes de

au moins 100 euros. L’assuré peut ainsi, aujourd’hui encore, dans ce cas, s’adresser directement à un guichet de la CNS pour se faire immédiatement rembourser sous forme de chèque, la somme à charge de la CNS.

Ce chèque peut être encaissé, sans frais, auprès de la poste. A titre indicatif, la CNS a remis en 2016, 226 735 de ces chèques et 235 835 unités en 2017.

Ces chiffres démontrent, que d’année en année, de plus en plus de patients s’adressent à la CNS afin de se faire rembourser immédiatement leurs frais de santé. Notons au passage que ce système entraîne toutefois pour les personnes concernées une perte

Les adversaires du tiers payant généralisé ne livrent aucun argument

ne pas devoir avancer leurs frais de santé ou de soins, pour ensuite seulement se faire rembourser par la CNS (ce dispositif s’applique à tous les frais à l’exception des suppléments d’honoraires pour convenance personnelle).

Par ailleurs et ceci vaut pour tous les assurés: alors que la mesure était remise en question, l’OGBL avait réussi à maintenir il y a quelques années déjà, la garantie du remboursement des honoraires par chèque auprès de la CNS, lorsque l’avance de frais atteint

de temps non négligeable. Mais ces chiffres démontrent à souhait la nécessité d’aller vers un dispositif de tiers payant généralisé.

AMMD contre le tiers payant

Dans ce contexte, l’OGBL ne comprend pas la démarche hostile de l’Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD) envers cette généralisation du tiers payant, que tout le monde appelle aujourd’hui de ses vœux.

JO
ZUM „TIERS
PAYANT
GÉNÉRALISÉ“

Är Gesundheit däerf net eng Saach
vun ärem Portefeuille sinn.

Frot ür Gewerkschaft fir mei Informatiounen.

Fin janvier-début février 2018, l'AMMD a lancé une campagne d'information auprès des patients s'opposant au tiers payant généralisé. Dans une lettre adressée aux patients, l'AMMD tente d'expliquer les motivations qui l'amène à s'opposer au tiers payant généralisé, prétextant (arguments avancés notamment dans le périodique «Le corps médical» n. 56/2018)

- qu'après les discussions autour de la loi hospitalière, la liberté thérapeutique des médecins et médecins-dentistes serait à nouveau remise en question
- que les carcans légaux, réglementaires, conventionnels et statutaires existants et de plus en plus contraignants, étoufferaient l'exercice libre et libérale de la médecine



Carlos Pereira
membre du Bureau
exécutif

- et que l'introduction du tiers payant généralisé constituerait une contrainte supplémentaire intolérable

L'OGBL estime que les arguments avancés n'entretiennent aucune relation avec la mise en place du tiers payant généralisé. Quelle différence pour le médecin si l'assuré le paie immédiatement ou bien si la CNS le rembourse?

Ce système de paiement des frais d'honoraires faciliterait la vie aux assurés ainsi qu'aux médecins dans le cas de l'assurance-maladie et aurait des conséquences positives à plusieurs niveaux (moins de démarches administratives, moins de courriers administratifs, remboursements plus rapides, davantage de transparence, etc.)

Lors du débat public relatif à la pétition 922 qui s'est tenu à la Chambre des députés le 26 février 2018, il a été retenu que le ministre de la Sécurité sociale consultera tous les partenaires et qu'après les vacances de Pâques, il présentera un rapport sur ces consultations tout en proposant des mesures à prendre.

Pour l'OGBL, les tergiversations ont assez duré et il devient maintenant urgent d'agir et de transposer les solutions qui s'imposent.

Focus / International

Le coût du capital

Rien qu'en 2017, chaque travailleur a subi une perte de salaire de 1764 € en raison de la cupidité des actionnaires.

Selon les calculs de la Confédération européenne des syndicats (CES), si la part des salaires dans le PIB avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'UE auraient en moyenne gagné 1764 € de plus rien qu'en 2017!

La part des salaires dans le PIB est en déclin depuis le milieu des années 1970. Les salaires comptaient pour 72% du PIB de l'UE en 1975 et est tombé à moins de 63% en 2017.

En calculant l'évolution des salaires sur base d'une part salariale fixée à un niveau très modéré de 66% du PIB (soit le niveau atteint dans l'UE au début des années 1990), on obtient un complément de salaire moyen de 1764 € qui aurait pu bénéficier à tous les travailleurs de l'UE.

Le chiffre correspondant pour des pays individuels est respectivement de 4107€ pour la République tchèque, 2777€ pour la Pologne, 2169€ pour l'Allemagne, 2806€ pour l'Espagne, 3354€ pour l'Italie, 2122€ pour la Hongrie et 1890€ pour le Portugal.

La CES n'a pas calculé le montant total des salaires ainsi perdus depuis le début des années 1990 mais ce chiffre serait manifestement considérable.

«C'est du vol pur et simple», estime la Confédération européenne des syndicats. «Les riches deviennent encore plus riches aux frais des personnes qui dépendent de leur salaire pour vivre.

Les entreprises gardent une part plus importante de leurs bénéfices au détriment des salaires. Ce ne serait pas si grave si ces bénéfices étaient réinvestis dans l'entreprise et la formation des travailleurs mais on constate que la part des investissements dans le PIB a également diminué.»

«Les syndicats auraient toutes les raisons d'exiger une augmentation salariale supplémentaire pour compenser la perte d'une juste partie de la richesse

que les travailleurs ont contribué à produire. Des questions se poseront certainement quant à la part salariale dans différents secteurs ainsi que dans des entreprises individuelles.»

«L'Europe a besoin d'augmentations de salaire pour réduire les inégalités et stimuler la croissance économique. Alors que les riches placent leur argent en banque, les travailleurs dépensent le leur en biens et services qui bénéficient aux entreprises et crée des emplois.»

De plus, la CES constate que «les responsables politiques et les économistes s'inquiètent souvent des coûts salariaux mais, depuis au moins 25 ans, le vrai problème porte sur les coûts du capital:





Véronique Eischen
membre du Bureau
exécutif

le montant versé aux actionnaires. La réponse à cette situation est de relancer la négociation collective en faveur de salaires plus justes.»

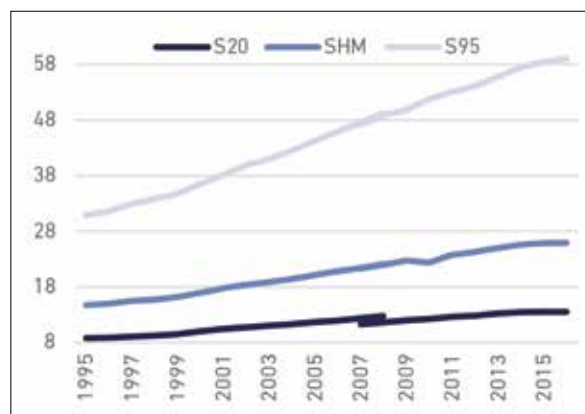
Au Luxembourg, l'économie, les profits et les bénéfices sont en plein boom et les finances publiques sont saines. Néanmoins, le pouvoir d'achat des ménages a grandement souffert en raison de la politique d'austérité de l'ancien gouvernement. Aujourd'hui, 16,5% de la population résidente vit en-dessous du seuil de pauvreté. Ceci est indigne dans un pays comme le Luxembourg.

Le fossé entre les couches disposant de bas et moyens revenus et les couches aisées continue à se creuser. Il s'est produit un déséquilibre dans la hiérarchie salariale. Les gains de productivité sont injustement répartis, non seulement de manière générale, entre le travail et le capital, mais également entre les salariés. Ce qui est en jeu, ici, relève avant tout de la justice salariale et de la redistribution des richesses produites dans le pays. Une situation inacceptable qui, non seulement nuit à la cohésion sociale, mais tend également à nourrir les partis d'extrême droite.

Le critère le plus important concernant les revendications salariales est de s'assurer que le revenu des salariés reflète les gains de productivité. D'autres principes auxquels il faut veiller sont notamment la protection du droit de négociation collective ainsi que du droit de grève, le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et la lutte

contre la décentralisation forcée de la négociation collective.

La politique syndicale en matière de salaires vise également à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, à s'attaquer aux inégalités entre les sexes et à supprimer toutes les formes de discrimination à travers la négociation collective.



Le STATEC prévoit une croissance de 4,4% au Luxembourg pour 2018, une valeur supérieure à la moyenne européenne. Rien ne justifie alors, que seuls les plus aisés en récoltent les fruits. Un des moteurs du développement économique est en fait la demande interne. L'OGBL revendique alors une «règle d'or» des salaires qui vise à faire suivre l'évolution des conditions économiques générales, en fonction non seulement de l'évolution des prix mais également la productivité du travail. Une évolution plus dynamique des salaires nominaux peut alors assurer un niveau de vie décent pour les salariés ainsi qu'une certaine stabilité macroéconomique.

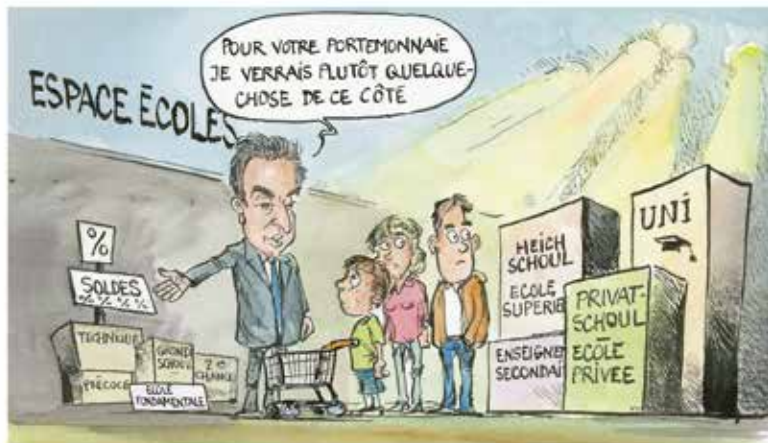
S95: Il s'agit du salaire le plus bas parmi les 5% les plus élevés sur l'échelle nationale des salaires qui prend en compte tous les revenus du travail jusqu'à une limite de sept fois le salaire social minimum (non-qualifié).

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

SHM: salaire moyen

Au trait d'humeur

NOTRE ÉCOLE N'EST PAS À VENDRE



DOSSIER

#2 2018 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL

1. MAI

NEIMËNSTER

Luxembourg-Grund

**FETE DU TRAVAIL
ET DES CULTURES**

Entrée libre

Ensemble, forts pour notre avenir

Pour la treizième fois, l'OGBL célèbre la fête du travail et des cultures à neimënster à Luxembourg/Grund, en collaboration avec neimënster, l'ASTI et l'ASTM. Cette fête est devenue une véritable institution et elle est désormais indissociable du calendrier des manifestations de la capitale et du pays.

Cette année, des milliers de personnes de toutes les couches de la population, d'origines et de nationalités différentes, échangeront à nouveau dans l'ancienne abbaye du Grund. Ils pourront profiter d'une large offre gastronomique et assister à un programme culturel de qualité et varié pour jeunes et moins jeunes.



◆◆ **André Roeltgen** Président de l'OGBL

Or, il ne faut pas oublier que cette fête s'inscrit dans la continuité du 1^{er} mai comme journée de lutte et de fête du mouvement syndical depuis 1890. Le 1^{er} mai est devenu jour férié pour cette raison, pour rappeler les grands acquis sociaux obtenus depuis le début du mouvement syndical et l'engagement d'anciens militants et militantes syndicaux, parmi lesquels figure également le mineur et député Jean Schortgen, dont la mort tragique, au cours d'un accident de travail, est célébrée pour la 100^e fois cette année.

Mais à l'occasion du 1^{er} mai, il n'est pas seulement question des succès du passé, mais également des revendications du présent pour un avenir meilleur.

Les mesures nécessaires afin de garantir cet avenir, garantir le progrès social et le faire advenir, l'OGBL les présentera lors de son meeting politique devenu désormais également une tradition et qui aura lieu cette année le 26 avril à Diekirch.

A quelques mois seulement des élections politiques nationales, l'OGBL y adressera aux partis politiques ses plus importantes revendications. Pour un État-social progressiste. Pour des assurances sociales publiques et solidaires. Pour un droit du travail moderne. Pour de bons salaires. Pour la justice fiscale. Pour notre système d'enseignement public et pour des services de santé optimaux. Pour des logements à des prix acceptables.

Pour soutenir ces revendications de l'OGBL et toutes les autres, l'OGBL mobilise en vue du meeting du 26 avril et de la fête du 1^{er} mai. Nous pouvons être forts pour notre avenir, qu'en étant unis.

Vive la solidarité internationale, vive le mouvement syndical libre et vive le 1^{er} mai!

Le 1^{er} mai – jour de lutte et de fête pour le mouvement syndical

Depuis plus de 125 ans, le 1^{er} mai constitue la principale journée mondiale de commémoration et d'action des syndicats et des travailleurs en général. Actuellement, dans de nombreux pays dont le Luxembourg, le 1^{er} mai est un jour férié. Ceci est aussi la raison pour laquelle sa raison d'être initiale est un peu passé au second plan, même si sans doute il reste chaque année une date clé du calendrier de l'action syndicale. Nous allons évoquer, dans les pages qui suivent, les origines du 1^{er} mai et entrer un peu plus dans les détails de l'histoire des manifestations du 1^{er} mai des syndicats libres au Luxembourg.

Pourquoi le 1^{er} mai?

Paradoxalement, la fixation du 1^{er} mai comme journée internationale du mouvement des travailleurs est étroitement liée à une autre journée de commémoration: le 14 juillet, c. à d. la fête nationale française. Le 14 juillet 1889, donc exactement 100 ans après la prise de la Bastille, qui est considérée comme le début de la Révolution française, un congrès international de travailleurs a lieu à Paris. Lors de ce congrès, il n'a pas seulement été décidé de créer ce qu'on appelle la Deuxième Internationale (l'actuelle

*Discours de Pierre Krier,
le 1^{er} mai 1932 à Esch-sur-
Alzette*



internationale socialiste), mais aussi d'organiser une journée de protestation mondiale en faveur de la journée de huit heures (à une époque, où normalement on travaillait 12, voire même 16 heures par jour). Dans une résolution portée par le délégué Romain Félix Lavigne, membre du comité de la *Fédération nationale des syndicats* (prédécesseur de la CGT) et représentant du parti ouvrier français, la proposition suivante est faite:

«Il s'agit d'organiser à un moment donné une grande manifestation internationale, de sorte que simultanément dans toutes les villes, un jour précis, les travailleurs adressent aux pouvoirs publics la revendication de fixer la journée de travail à huit heures (...). Étant donné qu'une telle manifestation avait déjà été décidée par la fédération américaine du travail [American Federation of Labor] ... pour le 1^{er} mai 1890, cette date est adoptée comme journée de la manifestation internationale.»¹

Pourquoi l'AFL a-t-elle fixé une manifestation nationale pour le 1^{er} mai? Parce que quatre ans auparavant, en 1886, à la même date avait eu lieu aux États-Unis² une grève générale nationale avec plus de 200 000 participants. Cette grève a été continuée les jours suivants à Chicago. Au troisième jour ont eu lieu de violents affrontements entre les grévistes et la police, lors desquels deux travailleurs ont été tués. Finalement, le 4 mai, c'est l'escalade: une bombe explose sur la place du *Haymarket*. Suite à cela, des combats violents ont lieu entre la police et les manifestants. Sept policiers et 20 travailleurs sont tués, de nombreux participants sont blessés. Par la suite huit anarchistes, des immigrants allemands pour la plupart d'entre eux, sont condamnés sans preuves concrètes pour «conspiration». Quatre d'entre eux sont pendus, un d'eux échappe à la peine de mort par suicide.

La première fête du 1^{er} mai 1890

La première journée d'action de la nouvelle internationale est couronnée de succès. Dans de nombreux pays et de nombreuses villes, des grèves et des manifestations massives ont lieu. Rien qu'à Londres, 300 000 travailleurs participent à une manifestation, 100 000 à Paris et à Barcelone, 50 000 à Marseille.

Au Luxembourg a également eu lieu une manifestation pour le 1^{er} mai, cependant le dimanche suivant seulement, le 4 mai (le 1^{er} mai n'était bien entendu pas encore férié à l'époque). Aucun des petits

Fête de 1^{er} mai de l'Action Commune à Luxembourg en 1965

¹ <http://www.dgb.de/themen/++co++d199d80c-1291-11df-40df-00093d10fae2>

² Exactement 30 ans auparavant, le 1^{er} mai 1856, a eu lieu une grève générale en Australie



syndicats de travailleurs de brasserie ou d'imprimeurs qui plus tard sont devenus le LAV resp. l'OGBL, n'en sont à l'origine, mais l'éphémère «Centrale Arbeiter-Verein». Environ 200 mineurs venant du sud du pays participent à une démonstration de salle à l'hôtel Medinger à Luxembourg-Ville. Le sujet de cette manifestation n'y est cependant pas la journée de travail de huit heures, mais la revendication du droit de vote actif et passif universel (qui n'a été introduit qu'en 1919).



Défilé de la CGT du 1^{er} mai 1982 à Dudelange.

Au cours des deux années suivantes ont également eu lieu des manifestations de travailleurs lors du 1^{er} mai, en l'occurrence la grève des mineurs à Rodange en 1891 et une autre manifestation contre la censure en 1892 à l'hôtel Medinger. Ensuite, la tradition du 1^{er} mai s'est perdue pendant quelques années, malgré la décision en 1891 de la Deuxième Internationale d'organiser à partir de 1892, tous les ans, une journée d'action internationale en raison de la grande participation de l'année précédente.

La fête du 1^{er} mai s'installe au Luxembourg

Ce n'est qu'à partir de 1900 qu'ont lieu à nouveau des manifestations du 1^{er} mai au Luxembourg. Au début, celles-ci se limitent avant tout à l'immigration italienne dans le Sud du pays, surtout à Dudelange. En 1903, c'est la première fois que le mouvement socio-démocrate du Dr Michel Welter organise une manifestation du 1^{er} mai à Luxembourg-Ville. Lors des années suivantes, il y a dans de plus en plus de localités des défilés et manifestations du 1^{er} mai. Désormais, le mouvement syndical «*Deutscher Metallarbeiterverband und Gewerkschaftskartell*», qui est encore jeune, participe également aux manifestations et la revendication syndicale de la journée de huit heures se retrouve au centre des revendications à partir de 1904. La journée de huit heures est enfin obtenue par règlement grand-ducal le 14 décembre 1918 — premier gros succès du «syndicat libre des mineurs de charbon et des mineurs (*Berg- und Hüttenarbeiterverband BHAV*) ainsi que des métallurgistes (*Metallarbeiterverband MAV*)», qui avaient été fondés deux ans auparavant en pleine une situation d'urgence lors de la guerre mondiale et l'occupation allemande. Ils constituent les premiers syndicats de masse au Luxembourg.

À partir de 1918, ce sont également les syndicats libres (avec le *Landesverband* des cheminots et quelques syndicats plus petits) qui organisent les principales manifestations du 1^{er} mai — d'abord dans le cadre de la *Confédération luxembourgeoise du travail* (CLT), ensuite par la commission syndicale fondée en 1919, qui se présente dans l'entre-deux guerres également comme *Union luxembourgeoise des fédérations syndicales* (ULFS), et finalement après la Deuxième Guerre Mondiale par la *Confédération générale du travail* (CGT) qui en découle.

Particulièrement impressionnants sont les défilés du 1^{er} mai pendant l'année 1920: le journal de la confédération *Der Proletarier*³ parle de 7 000 participants à Esch et à Luxembourg-Ville, 3 000 à Dudelange ainsi qu'à Differdange et 2 000 à Pétange, Rodange et Rumelange... au total plus de 27 000 travailleurs! En plus du nombre de participants, la radicalité des revendications augmente également: sous l'emprise de révolutions et d'insurrections en Russie, Allemagne, Italie ou encore Hongrie, les syndicats revendiquent maintenant entre autres la «socialisation des moyens de production et d'échange comme aussi la nationalisation des moyens de transports» ainsi que «la mise en place de conseils de travailleurs, qui sont munis de compétences aussi larges, qu'ils deviennent les porteurs de la nouvelle vie économique».

Le 1^{er} mai, jour férié légal

Au cours de l'occupation allemande durant la Deuxième Guerre Mondiale, le Front allemand du travail («Organisation unique» des salariés et des employeurs) organise de grandes manifestations à l'occasion de la «Fête nationale du peuple allemand» (avant «Journée nationale du travail») en faveur de la propagande nazie. Complètement dénaturé par rapport à son lien avec le mouvement des travailleurs, le 1^{er} mai devient cependant pour la première fois un jour férié.

Après la libération par les forces alliées, la revendication du 1^{er} mai comme jour férié se trouve également à l'ordre du jour pour le nouveau gouvernement d'unité nationale (1945-1947). Sur initiative du ministre du Travail, anciennement vice-président Pierre Krier, l'objectif est atteint en 1946. Par règlement grand-ducal du 23 avril 1946, le 1^{er} mai est déclaré jour férié «pour tous ceux qui sont salariés dans le commerce et l'industrie». Une mesure pareille avait déjà été prise le 8 octobre 1945 pour l'artisanat.

Dans l'*Arbecht*, Lily Krier-Becker insiste sur le très long chemin que la fête du 1^{er} mai a parcouru jusque-là:

«Souvent la fête de mai semblait être un complot, pour lequel les participants ont dû se retrouver en cachette, pour ne pas éveiller l'attention de la police, qui procédait souvent avec des matraques et des menottes. Souvent du sang coulait... Nous sommes aujourd'hui loin de l'époque, où, après le 1^{er} mai, des sanctions, ou – à l'étranger – des peines de prison étaient attribuées.»⁴

En effet, la revalorisation du 1^{er} mai en jour férié national a eu lieu seulement 10 ans après l'abolition du tristement célèbre paragraphe 310 du code pénal, qui limitait considérablement le droit d'association et de grève des travailleurs.

Toutefois, son caractère changeait complètement à partir du moment où il était officiellement reconnu. D'une «Journée de lutte de la classe ouvrière», il est devenu la «Fête du travail». De la part des organisations syndicales sont rapidement venues les mises en garde «à ne pas faire de la journée internationale de lutte une fête d'association nationale»⁵.

Les festivités du 1^{er} mai des syndicats libres au fil du temps

Après la Deuxième Guerre Mondiale, les manifestations du 1^{er} mai sont organisées par la CGT, alors que le concept est modifié à plusieurs reprises. Une grande modification est faite en 1955, lorsque pour

³ Édition du 8 mai 1920

⁴ L.K.-B., «Les fêtes du 1^{er} mai au fil des temps», *Arbecht*, Édition du 27 avril 1946

⁵ Cité d'après: 1916-1991. Section OGBL de Tétange. *Un village et sa section de l'association, 1991*, p.282

la première fois, la fête du 1^{er} mai de la CGT, qui remplace les nombreuses manifestations locales, est organisée à Dudelange. Par la suite, la principale manifestation a lieu chaque année dans une autre localité du pays. Cette modification ne s'est pas passée sans résistance; la section de Diekirch voulait avant tout maintenir sa fête locale⁶. Effectivement, à partir de 1958, arguant que le trajet est long jusqu'à la capitale ou vers le sud du pays, Diekirch et Wiltz organisent à nouveau des fêtes locales du 1^{er} mai, et cela malgré l'opposition de la direction syndicale⁷. À partir de 1974, les fêtes de Diekirch et de Wiltz sont remplacées par une fête régionale de la circonscription nord.

Cette façon de faire, en organisant une grande fête principale et une plus petite fête régionale au Nord fut maintenue en gros jusqu'en 2005. Que très rarement, la formule habituelle a été modifiée (essentiellement lorsque la fête principale elle-même avait lieu au Nord du pays).

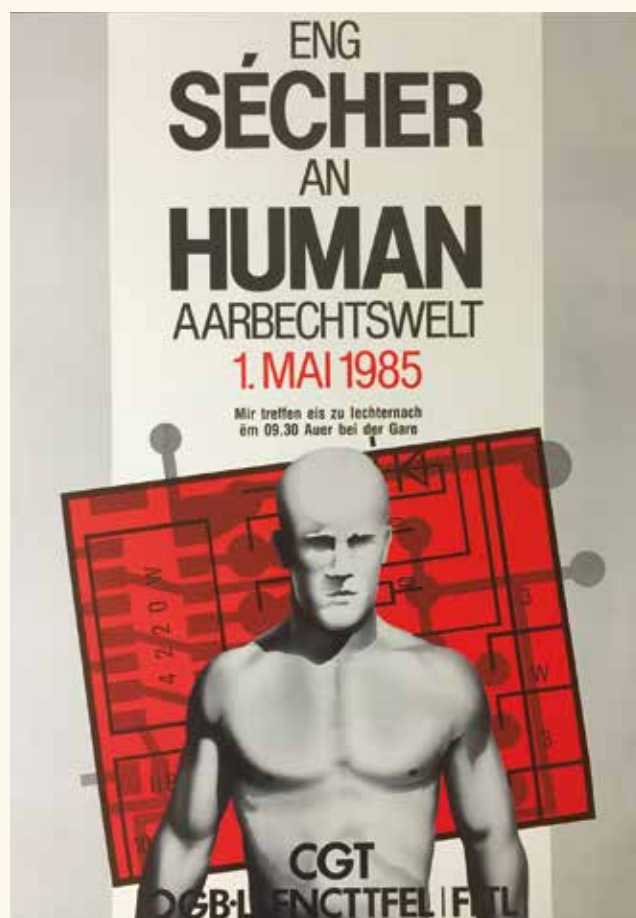
Une grande exception fut le 1^{er} mai 1965, qui exceptionnellement n'a pas été organisé par la CGT, mais par l'Action commune (AC).

L'AC a été une plateforme éphémère commune du LSAP, des syndicats libres et du Tageblatt eschois. Lors de la manifestation du 1^{er} mai de l'AC, face à 5 000 participants, prirent la parole Mathias Hinterscheid, secrétaire général de la CGT, mais aussi le directeur du Tageblatt, Jacques F. Poos, le maire de la Ville de Luxembourg, Paul Wilwertz, et le président du LSAP, Henry Cravatte. Ce qui est intéressant, c'est que pour cette manifestation a été utilisé le logo bien connu des trois flèches (logo du dénommé «front de fer» constitué de la SPD, des syndicats libres et du drapeau du Reich) repris des années 1930. Cependant, les trois flèches ne montraient plus vers le bas, contre le fascisme, la monarchie et le communisme, mais plutôt vers le haut, vers l'avenir.

Pour diverses raisons (manque d'intérêt de la part du LSAP, transfert du secrétaire général du LAV, Antoine Weiss lors de l'attribution du poste de ministre du Travail, intégration de la FLA communiste au LAV...), l'AC s'est désintégré après quelques mois déjà. Et en 1966, la fête du 1^{er} mai était à nouveau organisée traditionnellement par les syndicats de la CGT.

Lorsqu'en 1979, l'OGBL fut fondé, la fête du 1^{er} mai devait également être organisée par le nouveau syndicat. Cependant, lorsque l'adhésion du Landesverband à l'OGBL se solda par un échec et lorsqu'il fut décidé de préserver la CGT, les festivités du 1^{er} mai continuèrent à être organisées par la CGT. Jusqu'en 2005.

À partir de 2001, la fête du 1^{er} mai reçut une dimension davantage européenne. Des manifestations communes des syndicats de la Grande région, dans le cadre du Conseil intersyndical Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat de l'Ouest furent organisées, en 2001 à Grevenmacher, en 2002 à Thionville et en 2003 à Du-



Affiche pour le 1^{er} mai 1985 — déjà à cette époque l'OGBL s'occupait du sujet de la «digitalisation».

⁶ Rapport du comité directeur du LAV du 1.4.1955

⁷ Rapport du comité directeur du LAV du 21.5.1958

delange. Lors de cette dernière manifestation, pour la première et jusqu'à présent la dernière fois, une petite délégation du LCGB participa à la fête des syndicats libres. Celle-ci était certainement venue avec les collègues français de la CFDT ou de la CFTC, étant donné que le LCGB avait malgré tout insisté pour organiser sa propre manifestation concurrente.

En 2004 et 2005, les festivités du 1^{er} mai des syndicats CGT ont à nouveau été organisées dans le cadre habituel.

Étant donné le recul constant de la participation et de l'intérêt pour la forme traditionnelle d'organisation du 1^{er} mai, l'OGBL a décidé à partir de 2006, d'organiser à la place d'une manifestation, une fête du travail et des cultures, qui depuis tous les ans a lieu avec grand succès, à l'abbaye de Neumünster dans le Grund. En amont de la fête du 1^{er} mai, l'OGBL organise depuis 2006, également à chaque fois dans une autre localité, un grand meeting politique sous forme d'une réunion du Comité National élargi, auquel tous les membres peuvent participer, et lors duquel le président formule les revendications actuelles de l'OGBL portant sur les principales questions politiques et sociales.⁸ Comme cette année à la «Al Seeërei» à Diekirch.

Il y a cent ans, Jean Schortgen est décédé

Cette année, le 1^{er} mai se trouve également sous le signe de la commémoration d'un important pionnier du mouvement syndical et ouvrier au Luxembourg: Jean Schortgen. Le premier ouvrier au Parlement luxembourgeois est décédé il y a exactement cent ans, le 1^{er} mai 1918, à l'âge de seulement 38 ans, lors d'un accident de travail dans la mine «Brommeschbiërg» à Tétange.

Schortgen est né le 17 février 1880 à Tétange. Déjà à l'âge de 12 ans, il quittait l'école pour aller travailler dans une ferme, ensuite dans une usine et finalement comme mineur à Tétange.

Schortgen était dès le début actif au sein du parti socio-démocrate du Luxembourg, et il est l'un de ses principaux représentants dans ses premiers temps. En juin 1914, il entre – malgré le suffrage censitaire – au Parlement luxembourgeois. Là, il évoque avant tout des sujets sociaux et de droits du travail et défend de manière offensive la position des travailleurs.

Jean Schortgen a également participé à la fois à la construction de la nouvelle Confédération syndicale «Berg- und Hüttenarbeiterverband» (le lointain prédécesseur de l'actuel OGBL) et au premier grand mouvement de grève du jeune syndicat en mai-juin 1917, même si de la part de la direction de la confédération de l'époque (qui s'organisait dans le soi-disant «Parti populaire libre») et de la part des membres catholiques de la confédération, il fut l'objet de beaucoup d'hostilité pour son engagement chez les socio-démocrates et son alliance tactique en vue des élections avec les libéraux bourgeois.



Deux ans après la mort tragique de Jean Schortgen, un monument en l'honneur du premier ouvrier-député a été érigé à Tétange. Depuis, la section de Pétange organise tous les ans à la veille du 1^{er} mai, une fête qui lui est dédié.

⁸ D'ailleurs John Castagnaro avait déjà proposé – et cela sans succès – en 1976, de ne prévoir que des activités culturelles le 1^{er} mai, et au lieu de cela, d'organiser la veille dans les halles de la foire à Kirchberg, un meeting politique; cf. Rapport du Comité directeur du LAV du 12.7.1976

Le 1^{er} mai est le rendez-vous incontournable de la fête du travail et des cultures, organisée conjointement par l'OGBL, l'ASTI, l'ASTM et nous, neimënster, sur le magnifique site de l'abbaye et sous l'imposante falaise du Bock. 3 000 personnes se retrouvent chaque année non seulement pour commémorer la journée internationale du travail, mais surtout pour se rencontrer, fêter, écouter des concerts, participer à des ateliers, voir des spectacles. Plusieurs expositions et de belles pièces de théâtre pour les plus petits vous attendent.

Nous savons que nous devons agir ensemble. Par la culture, la gastronomie, les arts avec des expositions thématiques, artistiques, des ateliers nous aidons à la cohésion sociale. Ne permettons pas que des discours de haine sur les réseaux sociaux et pendant les campagnes électorales stoppent ou fassent ralentir les acquis sociaux, pour lesquels nos parents et grands-parents sont montés sur les barricades.

J'en profite pour remercier les partenaires, l'OGBL, nos amis de l'ASTI et de l'ASTM, mais aussi ceux et celles de l'équipe de neimënster, garants du succès de cette belle fête!

Vive le 1^{er} mai!



© neimënster

◆◆ **Ainhoa Achutegui**
Directrice générale de neimënster



© neimënster

Meeting à l'occasion de la Fête du travail

La réunion traditionnelle du Comité national élargi de l'OGBL, ouverte à toutes et tous nos militant(e)s, aura lieu

le jeudi, 26 avril 2018 à 18.00 hrs
au Centre Culturel Al Seeërei, rue de l'Industrie, Diekirch

Lors de cet événement, le président de l'OGBL prendra position sur les grands thèmes de l'actualité sociale au Luxembourg. L'encadrement musical sera garanti par les **CC-Riders** et le meeting sera suivi d'une réception.



Parkings



Lycée classique de Diekirch 32, av. de la Gare à partir de 17.00 hrs
 Gare Diekirch 34, av. de la Gare
 Centre culturel Al Seeërei rue de l'Industrie

Transport en commun

Gare CFL Diekirch à 250 m

Avant-fêtes du 1^{er} mai-

Section Mondercange

Mercredi 25 avril 2018
 18h00 Place du Travail
 rue de Limpach Mondercange

Section de Schifflange + Foyer de la femme + LSAP

Samedi 28 avril 2018
 Pot de l'amitié de 15h00 à 18h00
 Maison des Générations
 1a, rue Jean Wilhelm Schifflange

Section d'Esch/Alzette

Journée Mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail
 Samedi 28 avril 2018, 18h00 au cimetière Saint-Joseph
 Monument de l'OGBL

Section Kaldall et LSAP Kayl/Tétange

«Schortgenfeier»
 Lundi 30 avril 2018
 18h30 au cimetière de Tétange, Monument Schortgen

Section commune de Sanem et LCGB

Lundi 30 avril 2018
 18h45 Ecole Belvaux Poste

de		Ouverture	à
10:45	1	Big Music Band 2001 - la bienvenue «musicale»	11:00
11:00	1	Ouverture officielle: discours	11:15
11:15	1	Big Music Band 2001	11:30
13:00	3	Présentation du programme par Veronica Rocha	13:05

Apéro Jazz

11:30	2	Shatabdi	12:30
-------	---	----------	-------

Concerts

13:15	3	Alien Pitch Cat	14:15
14:45	2	André Mergenthaler	15:45
14:30	3	Chris Kinsky	15:15
15:45	3	Sokan	16:45
16:30	2	Denise King	17:30
17:00	3	dream catcher	18:00

Entractes

	1 3	Lumaband	
	3 6	Percussions corporelles - présentation et ateliers à 15:30 et 17:15	

Spectacles tout public

14:00	4	Jongle, sans paroles	14:30
15:00	4	Jongle, sans paroles	15:30
16:45	4	Expérimental, spectacle de mentalisme	18:00

Projection en continu

13:00	5	Streik! d'Andy Bausch	18:00
-------	---	-----------------------	-------

Cabaret

14:00	6	Food Leaks	14:30
15:00	6	Welcome to paradise	15:20
16:00	6	Food Leaks	16:30
17:00	6	Welcome to paradise	17:20

Spectacles pour enfants / toute la famille

14:00	11	Les manèges fitness	15:30
14:30	7	duwaiti waiti waita - D'Delfineninsel	15:00
16:00	11	Les manèges fitness	17:30
16:30	7	duwaiti waiti waita - D'Delfineninsel	17:00

Espaces ateliers

13:00	11	L'Antre Sonore: instrumentarium interactif	18:00
13:00	10	Nelson Neves cap-verdien - peinture	18:00
13:00	10	Kingsley Ogwara, nigérien - modelage	18:00
13:00	10	Patita Soliz, bolivienne - bijoux	18:00
13:00	1	Ameganvi Kaka, togolaise - tresses africaines	18:00
14:00	10	Atelier gravure de Florence Hoffmann	18:00
14:00	1	Facepainting	17:00

Expositions

- Lucien Wercollier	8
- Echos luxembourgeois de Mai 68	10
- Games and Politics	9
- Birds	5

Restauration

Section OGBL Luxembourg-Centre et OGBL/ACAL Käldall: *Grillades, Frites, Gaufres et Boissons*

ASTI: *Caipirinha, Mojito, ...*

Ami Ku Nhôs (Cap-vert): *Cachupa, Pastel de Atún, ...*

CTL (Tunésie): *Couscous, Melaoui, ...*

União Centro Cooperativo (Portugal): *Sardinhas assadas, Chouriça assada, Pasteis de Natas, ...*

Circolo Curiel (Italie): *Penne, Tortellini, ...*

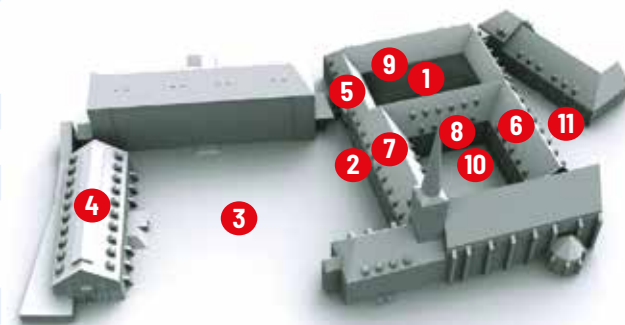
Lëtzebuerg-Crna Gora (Monténégro): *Cevapcici, Birijan, ...*

Brasserie Wenzel: *Pita Gyros, Pad Thai, ...*

Profitez de cette offre culinaire internationale!

Stands info-vente

OGBL, neimënster, ASTI, ASTM, Editpress, OGBL Solidarité syndicale, FGIL/SEW, CSL, Pharmaciens sans frontières, Fairtrade Lëtzebuerg



Entrée gratuite
Navettes gratuites
P&R Bouillon et Gare

Mardi 1^{er} mai 2018 de 10.45 à 18.00 hrs

Entrée libre

Agora Marcel Jullian

10.45 - 11.00 et 11.15 - 11.30

BIG MUSIC BAND 2001

Vun 3 Museker ass Big Music Band 2001 gegrënnt ginn an huet sech an de leschte Joren zu enger klassischer BigBand-Formatioun an enger Combobesetzung mat 14 Museker entwéckelt.

Um Programm sti bekannte Stécker aus dem Swing, Rock a Latin.



Brasserie Wenzel 11.30 - 12.30

SHATABDI

Deux musiciens, deux instruments et deux voyageurs... Depuis leur rencontre, le saxophoniste allemand Johannes Lemke et le pianiste indo-allemand Jarry Singla s'inspirent de leur diversité et partagent un même enthousiasme pour des univers sonores lointains, entre le jazz et l'inspiration ethnique.

Jarry Singla - piano, harmonium indien, compositions
Johannes Lemke - saxophone alto, compositions

Brasserie Wenzel 14.45 - 15.45

ANDRÉ MERGENTHALER

Musicien majeur de la scène musicale luxembourgeoise, André Mergenthaler étudie le violoncelle à la *Musikhochschule Köln* auprès de Boris Pergamenschikov, la musique de chambre avec l'Amadeus String Quartet et la composition avec Maurizio Kagel. Après une tournée avec la chanteuse Julia Migenes, il rejoint en 1984 le groupe français Art Zoyd avec lequel il joue entre autres au Théâtre des Champs Élysées à Paris, au Lincoln Center de New York, à la Scala de Milan, à Moscou, à Stockholm, à Rome, etc. Sa carrière est également marquée par ses prestations solo: Musik für einen Engel, les Cello-Loops et ses compositions pour le cinéma, dont récemment Hannah Arendt, et pour le théâtre. Doté d'une grande sensibilité, explorant différents genres musicaux et transgressant les frontières, ce musicien exceptionnel ne forme qu'un avec son instrument. Laissez-le vous accompagner sur l'un de ses territoires de prédilection: l'art de l'improvisation.



Brasserie Wenzel 16.30 - 17.30

DENISE KING

Denise King has sung at almost all of the top venues in Philadelphia, several in New York, Paris, Turkey, Brazil, Africa, Germany and Japan during the past 25 years. She started her musical career in her thirties and has proclaimed herself a torch bearer. A keeper of the flame. She holds the preservation and presentation of the traditional style of Jazz singing close to her heart. No gimmicks, no pyrotechnics, just an intense focus on the melody and the lyrical content.

It is this philosophy that finds her in Paris, Milan, Israel and all points in between acting as the Ambassadors for the nostalgic sounds of Jazz. From her warm and welcoming presence on stage, the subtle nuance of a bygone days, and the recordings that speak to the natural elegance of an era that greatly influenced her life, Denise King is keeping the romance and nostalgia of all the great ladies of Jazz alive and well.

Denise King - vocals, Ivan Paduart - piano, Sal La Rocca - bass, Mimi Verderame - drums

Parvis - scène extérieure à partir de 13.00

Présentation du programme par **VERONICA ROCHA**

Native du Grand-Duché de Luxembourg et originaire des îles du Cap-Vert, cette cadette de 7 enfants, polyglotte, a suivi ses études supérieures à Bruxelles. Après un master en communication avec une spécialisation en journalisme, Veronica s'est très vite tournée vers le monde des médias. La présentation fait partie intégrante d'elle-même depuis ses 16 ans, l'âge auquel elle a animé son premier événement. Son amour pour le chant et la danse l'a également propulsée sur scène dès son plus jeune âge. Nouvel engagement, nouvelle passion: elle a récemment créé V'RO TV «la web tv qui vous inspire et vous fait du bien». www.vero-tv.com



© V'roTV-site



Parvis - scène extérieure entractes 14.15, 15.30, 16.45

LUMABAND

Le Luxembourg Marching Band, en abrégé Lumaband, a été créé début 2006 par plusieurs jeunes musiciens motivés. Inspiré par les Show- et Marchingbands des grandes universités américaines, notre groupe est unique dans son style au Luxembourg et compte aujourd'hui une quarantaine de musiciennes et musiciens, venant aussi bien du Luxembourg que de l'étranger.

Outre de nombreux concerts au Luxembourg (cavalcades, parades, festivals, Military Tattoos) nous essayons également de fasciner notre public à l'étranger. Notre tournée musicale en Italie en 2016, avec des prestations à San Salvatore Telesino, Naples et Rome, fut le point culminant de notre jeune histoire.

Parvis - scène extérieure entracte 15h15 (espace Nic Klecker) ateliers de percussions corporelles (Fr, En, De), 15.30 - 16.00 et 17.15 - 17.45

ATELIER PERCUSSION à partir de 8 ans

Découvre comment créer des sons, des rythmes et des mélodies avec ton corps.

Cet atelier permettra à chacun de s'initier aux percussions corporelles et à la compréhension de rythmes appartenant à différentes cultures.

L'atelier sera axé sur la spontanéité et sur les capacités de création au sein d'un groupe.

Wajd est musicienne et pédagogue. Elle est diplômée du Orff-Institut, Université Mozarteum, Salzburg. Elle a une longue expérience dans l'enseignement universitaire et la formation professionnelle.



Parvis - scène extérieure 13.15 - 14.15

ALIEN PITCH CAT

Alien Pitch Cat est né en 2014 et a rapidement évolué vers un style «post rock/grunge». Le groupe revendique des influences issues notamment de Rage against the machine, Audioslave, Hblockx, etc.

Les musiciens d'Alien Pitch Cat sont présents sur la scène musicale locale depuis les années 80 avec des groupes de renommée nationale tels que Permanent Smile, Big Deal, No Name, Vertical Smile, Lifeforce.

Le groupe de post rock/grunge continue sa métamorphose en sortant en mars 2018 son deuxième album «Metamorphosis» avec 7 titres, deux ans après la sortie du premier album appelé «Neobiota».

avec Carlos Ferreira - chanteur, Gilles Zeimet - guitariste, Patrick Berna - bassiste, Pino Trono - batteur

Parvis - scène extérieure 14.30 - 15.15

CHRIS KINSKY

Chris Kinsky - vocalist, multi-instrumentalist, leader and frontman of a rock'n'roll band "The Stray", finalist of "The Voice of Poland" 2014. This time solo and acoustic in classic rock repertoire.



Parvis - scène extérieure 15.45 - 16.45

SOKAN - Africa World Music

SOKAN, littéralement «Le Son du Village», est un groupe franco-burkinabé composé de six artistes percussionnistes. Originaires du Burkina Faso, Issa DEMBELE, Pazo DIARRA, Drissa DIARRA, Fatoma DEMBELE, Adama DIARRA et Drissa DEMBELE ont grandi dans des familles de griots lesquelles, en Afrique de l'Ouest, ont la charge de transmettre l'Histoire et les traditions à travers la musique, la danse, le chant et la poésie. Leur répertoire est issu des rythmes traditionnels ouest-africains enrichis d'arrangements où se mêlent djembé, doumdoum, balafon, bara, kora, n'goni et chants.

Physique, magnétique, sismique! Préparez-vous à l'expérience SOKAN.



© F. Claria 2011

Parvis - scène extérieure 17.00 - 18.00

DREAM CATCHER - raggle taggle folk

dream catcher fête en 2018 ses 20 ans d'existence: une longévité unique au firmament des étoiles filantes de la musique. Les raisons de cette longévité sont simples: un charismatique protagoniste Sir John Rech, chanteur, compositeur, interprète et homme à tout faire dans le domaine musical, qui a su s'accompagner sur scène par Christoph Brill à la guitare et Wolfgang Wehner au violon diabolique, deux autres passionnés à l'âme d'enfant. Citons aussi les autres musiciens fidèles, car *dream catcher* c'est d'abord un travail d'équipe: Eric Falchero (piano, accordéon et chœurs), Claude Zeimes (basse) et Rainer Dettling (batterie).

Laissez-vous emporter par leur set multilingue (anglais, français, luxembourgeois) mais aussi par leur style inclassable alliant pop anglaise, chanson française, folk celtique et rock classique.



Salle Robert Krieps 14.00 - 14.30 et 15.00 - 15.30

JONGLE - Tout public dès 2 ans, sans paroles

L'un manipule des objets cubiques. L'autre, des objets sphériques. *DEUX MONDES* Les cubes s'empilent à une vitesse mais ne roulent pas. Les sphères ne tiennent pas en place et s'empilent décidément mal!

ET POURTANT Ils vont y réfléchir, trouver matière à jouer ensemble jusqu'à déjouer les lois de l'apesanteur.

Mêlant danse et jonglage, *JONGLE* est le parcours de deux personnages qui, entre déséquilibre et maîtrise, se lanceront dans la conquête de nouveaux espaces de jeu, notamment grâce aux objets plus ou moins grands qui les entourent. Un monde en expansion, à inventer, rêver...

Mise en scène: Stéphane Fortin - Jeu: Céline Champmartin - Thomas Aknine; Scénographie, lumière: Olivier Clause - Univers sonore: Emmanuel Six; Construction décor: Hecho Mano - Le Mans.



Salle Robert Krieps 16.45 - 18.00

EXPÉRIMENTAL - spectacle de mentalisme (à partir de 10 ans) - FR

Un spectacle de Benjamin Ghislain et Christophe Challe

Sur scène, un homme parle du pouvoir de l'esprit et explore, démonstrations à l'appui, les possibilités infinies que nous offre le cerveau humain. 6^e sens? Intuition? Divination? Réalité? Illusion? Le mystère reste entier! Un regard, un mot, un geste seront pour lui un livre ouvert sur vos pensées... N'essayez pas de résister, il est déjà trop tard! www.experi-mental.be

Salle Edmond Dune 14.00 - 14.30 et 16.00 - 16.30

FOOD LEAKS - Eng kabarettistesches Liesung vun a mam Roland Meyer

„Du bass wat s du ëss!“, sot emol ee méi oder manner gescheite Mënsch an esou stellt sech dann och direkt folgend Fro: Ernährt sech ee Populist anescht wéi een Nationalist, ee Sozialist, ee Kommunist oder soss een Artist?

Kachkéis, Quetschentaart a Bouneschlupp fir déi Konservativ a Sushi, Tofu a Smoothy fir déi Progressiv? Wann ëmmer alles esou einfach wir!

Nom groussen Erfolleg vu sengen „Zikelalarm-Programmer“ hëlt de Roland Meyer an enger neier kabarettistescher Liesung de Mond gehéierlech voll an zervéiert lech e spektakuläre Menu: Fastfood, guttbiergerlech Kichen an Haute Cuisine aus engem Land, an diem Ausdréck wéi „gutt a vill“ grad esou wéi „Fräibéier“ nach ëmmer ee ganz besonnesche Klang hunn.



Salle Edmond Dune 15.00 - 15.20 et 17.00 - 17.20

WELCOME TO PARADISE – FR

Das Schicksal der Kriegsflüchtlinge hat die Initiatoren dieses Projekts veranlasst, die Situation der Antragsteller und Begünstigten internationalen Schutzes, die seit kurzem in Luxemburg sind, zu beleuchten. Gestützt auf viele unterschiedliche Aussagen, erzählt *Welcome to Paradise* die kleinen Geschichten, die die große Geschichte ausmachen, erzählt vom Leben der Männer und Frauen, die vor dem Krieg geflohen und nach Europa gekommen sind, und vom Leben jener, die sie aufgenommen haben, wohlwollend oder gezwungenermaßen. Wie ist der Blick von den einen auf die anderen? Ist ein „Zusammenleben“ – anders als das von Wirtschaft und den Gesetzen der Buchhaltung bestimmte – möglich? Das Theater verfügt über außerordentliche Symbolkraft: es kann jenen, die sich zuerst als Fremde gegenüberstanden, ihre Menschlichkeit wiedergeben.

Mit Jérôme Varanfain nach einer Inszenierung von Carole Lorang



© Ricardo Vaz Palma PTD

Chapelle en continu à partir de 13.00

STREIK! - En Documentaire vum Andy Bausch (104 Minuten)

Am Kader vun Honnert Joer Fräi Gewerkschaften zu Lëtzebuerg (1916-2016), huet den OGBL de Cineaste Andy Bausch gefrot en Documentaire ze realiséieren, deen déi formidabel Geschicht vun der fräier gewerkschaftlecher Bewegung zu Lëtzebuerg an de lëschten honnert Joer verzielt. De Film *Streik!* produzéiert vum Paul Thiltges Distributions koum am Mee 2016 an d'Kinoen.

Den Dokumentarfilm *Streik!* weist, unhand vu bewegte Biller, Fotoen, Aarbechterlieder, Zäitdokumenter an Interviews, op eng mënschlech beréierend, lieweg a spannend Aart a Weis d'sozial Konflikter an d'Entwécklung vun der fräier Gewerkschaftsbewegung zu Lëtzebuerg vun hiren Ufäng bis haut. All déi sozial Errongenschaften, déi eis haut selbstverständlech schéngen, hu mer net vun uewen erof geschenkt kritt – si hu missten erkämpft ginn: *Streik!* ass en Dokumentarfilm, deen d'Geschicht vun de Sozialkonflikter an d'Entwécklung vun der fräier Gewerkschaftsbewegung zu Lëtzebuerg, erzielt, an zwar vu sengen Ufäng bis haut. *Streik!* illustriert iwwert 100 Joer fräi Gewerkschaften an domat och iwwert ee Joerhonnert Lëtzebuerger Sozialgeschicht vun ënnen.

Salle José Ensch 14.30 - 15.00 et 16.30 - 17.00

DUWAITI WAITI WAITA - D'DELFINENINSEL

Op de Motive vum Jugendbuchklassiker *Die Insel der blauen Delfine*, baséiert dem Tammy Reichling seng atmosphäresch Liesung op lëtzebuergesch fir Kanner tëscht 5-12 Joer. Musikalesch gëtt d'Tammy begleet mat Perkussiouns- an Trommelkläng vum Yves Popov.

Dësen eemolegen *Story telling* baséiert op dem Scott O'Dell sengem erfollegräiche Roman aus de 60er Joren. D' Karana a säi Brudder sinn eleng op der Delfineninsel zeréck bliwwen, an se erliewen Aventuren wou et em d'wwerliewen an em Frëndschaft geet.

Sprooch: lëtzebuergesch; Performance: Tammy Reichling; Begleedung: Yves Popov, Perkussioun an Trommel



© microsillons

Cloître – Cour d'entrée

MANÈGES, ATELIERS DES CULTURES POUR ENFANTS, JEUNES ET ADULTES avec

14.00 - 18.00	Atelier gravure de Florence Hoffmann, à partir de 6 ans
13.00 - 18.00	Nelson Neves, cap-verdien, peinture
13.00 - 18.00	Ameganvi Kaka, togolaise, tresses africaines
13.00 - 18.00	Kingsley Ogwara, nigérien, modelage
13.00 - 18.00	Patita Soliz, bolivienne, bijoux
13.00 - 18.00	L'Antre Sonore: instrumentarium interactif
14.00 et 16.00	Les manèges Fitness
14.00 - 17.00	Facepainting

Cloître

ECHOS LUXEMBOURGEOIS DE MAI 68 – exposition

Lorsque le nom de Mai 68 résonne dans les esprits, il évoque changements sociaux et révolutions culturelles à travers le globe, mais quelle place pour le Luxembourg? Cette exposition sera l'occasion de porter un regard nouveau sur les échos de cet événement à travers le Grand-Duché. Qu'il s'agisse de politiques, d'images ou de sons, ces échos sont, à l'instar de l'événement, divers et particulièrement foisonnants. Le Luxembourg se révèle alors, au fil de l'exposition, être un point d'entrée fascinant pour mieux comprendre Mai 68 dans sa globalité et ses multiples facettes.



© Photothèque de la Ville de Luxembourg-Théo Mey

© Peter Brinson&Kurosh ValeNejad



Salles voûtées

GAMES AND POLITICS – Ausstellung

Die interaktive Ausstellung „Games and Politics“ rückt das Computerspiel als politisch und sozial relevantes Medium in einer globalisierten Welt in den Fokus. Die Ausstellung untersucht dabei, wie Spiele ihr politisches Potenzial entfalten. Die Besucher erwartet eine Auswahl politisch ambitionierter Spiele der letzten zwölf Jahre, in denen die Spieler etwa die Perspektive eines Grenzbeamten, einer Haushälterin, eines Strassenhändlers oder eines Kriegsüberlebenden einnehmen. Insgesamt 16 Spiele können vor Ort von den Besuchern getestet werden.

Déambulatoire

LUCIEN WERCOLLIER – exposition

Pierre, bronze, marbre, albâtre, verre, l'œuvre de Lucien Wercollier est inscrite dans ces matériaux divers que tour à tour il découvrira et ne quittera plus. Une œuvre à (re)découvrir à l'Abbaye de Neumünster où, à l'occasion du centenaire de la naissance de l'artiste, la collection privée de la famille Wercollier est réinstallée dans le déambulatoire de l'Abbaye, dans une scénographie spécialement conçue pour le lieu. Si les sculptures de Wercollier sont présentes en de nombreuses collections et de nombreux musées publics au Luxembourg et à l'étranger (Musée d'Art Moderne de Paris, Israel Museum de Jerusalem, Musée Olympique de Lausanne, Olympic Sculptures Parc de Séoul, Palais de l'Europe à Strasbourg...) cette exposition permanente est le seul ensemble qui documente la vie et l'œuvre de l'un des grands artistes du XX^e siècle.



Chapelle

BIRDS – exposition

«Birds - طيور» est une exposition et un livre de photographies réalisées par douze demandeurs de protection internationale. Pendant plusieurs mois, Islam, Khalid, Mehiddin, Mohammed, Mohanad, Muneer, Mustafa, Naeem, Rosaire, Saikou, Seezar et Yahia ont participé à un atelier encadré par le photographe luxembourgeois Patrick Galbats et livrent un regard sensible sur le Luxembourg, pays d'accueil pour de nombreux réfugiés. Leurs travaux révèlent également, de manière subtile, des fragments de leur vie intérieure.



Navette gratuite

toutes les 20 minutes

Arrêts: P&R Bouillon – Gare centrale – Plâteau du Saint-Esprit

Premier ALLER à 10.10 hrs / Dernier RETOUR à 19.25 hrs

Accès en voiture

Parking Saint-Esprit – Ascenseur Saint-Esprit > Grund – traverser le petit pont en face et prendre à gauche, rue Münster



Echos du terrain / CCT signées

CEBI Luxembourg S.A.

/ 640 salariés



Syndicat Transformation sur métaux (délégués OGBL: 8/10)

Durée de la CCT: du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2021

Primes: une partie fixe et une partie variable seront versées en 2018, 2019 et 2020 / +80 euros brut en 2018, +100 euros brut en 2019 et +120 euros brut en 2020 pour les salariés qui étaient exclus du pécule de vacances à condition d'être sous CDI depuis une année pleine

Congé: +4 heures de congé supplémentaire pour le personnel bénéficiant de 25 jours de congé annuel



Le syndicat Transformation sur métaux a signé le 14 mars dernier, un avenant à la convention collective de travail pour les quelque 640 salariés de CEBI Luxembourg. Durant les négociations, qui ont duré presque un an, la commission de négociation a été confrontée à une direction prête à mettre en danger la paix sociale dans l'entreprise en remettant en question des acquis sociaux comme les jours de congé ou le pécule de vacances. La direction est allée jusqu'à refuser à la délégation une réunion plénière au sein de l'entreprise.

Grâce aux diverses actions syndicales qui ont eu lieu et grâce notamment au piquet de protestation du 7 mars 2018, des améliorations ont finalement pu être obtenues lors d'une réunion de la dernière chance qui a eu lieu le 12 mars.

Saint Gobain Abrasives

/ 80 salariés



Syndicat Transformation sur métaux (délégués OGBL: 4/8)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020
Augmentation salariales: +25 euro brut à partir du 1^{er} janvier 2019

Prime mensuelle: +50 euro brut/mois jusqu'au versement de la prochaine tranche indiciaire

Congé: +4 heures pour le personnel ayant une ancienneté de plus de 5 ans / +1 jour pour le personnel ayant 10 ans d'ancienneté

Autre: une prime de participation aux bénéfices a été introduite

Actualités

Ascensoristes: le conflit s'apaise

Le conflit dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective dans le secteur des ascensoristes semble toucher à sa fin. Le Comité national de l'OGBL avait préventivement donné son feu vert au syndicat Bâtiment en vue de l'organisation d'une éventuelle grève dans le secteur au cas où le conflit s'enliserait. Lors d'une dernière réunion, un principe d'accord a néanmoins réussi à se dessiner.



Echos du terrain



La mobilisation s'accroît dans le secteur du bâtiment

Premier rassemblement de mobilisation organisé par l'OGBL pour les salariés des sociétés CDCL, Ferrac, Soludec et Tralux: plus de 300 salariés du bâtiment se sont rassemblés fin mars à la Maison du Peuple pour démontrer leur détermination à défendre leurs intérêts dans le conflit social qui les oppose actuellement aux fédérations patronales du secteur. L'OGBL revendique entre autre une augmentation sérieuse des salaires réels et tarifaires (+4,5%), le droit à la formation pour tous les salariés et à chaque niveau et l'application de la CCT également pour les salariés administratifs. Ce rassemblement n'était qu'une première étape dans le cadre de la défense des intérêts des salariés du secteur du bâtiment.

Heures d'ouverture dans le commerce

Le syndicat Commerce de l'OGBL s'est entretenu récemment avec la secrétaire d'Etat et le ministre de l'Économie au sujet des heures d'ouverture dans le commerce. L'OGBL plaide pour l'abandon du système de dérogation ministérielle et pour l'introduction d'une base légale obligeant tout employeur à négocier avec les syndicats, toute flexibilisation du temps de travail dans le secteur.



Les conditions de travail chez Luxtram

Les négociations en vue de l'établissement de la première convention collective se poursuivent chez Luxtram. Le syndicat Services publics de l'OGBL et la FNCTTFEL dénoncent les conditions salariales et de travail actuels du personnel et demandent que ceux-ci soient adaptés à ce qui se pratique dans la fonction publique.



La mobilité: un facteur d'attractivité pour l'enseignement supérieur et la recherche

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL a récemment rencontré des fonctionnaires du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) pour s'entretenir des problèmes de mobilité que rencontrent les salariés du secteur. L'OGBL y a notamment pointé les problèmes de connexions aux transports publics entre les différents sites, la durée du trajet pour les salariés habitant dans les régions frontalières et la question de l'accès au site de Belval en particulier. Une discussion nécessaire qui devra se poursuivre dans les mois et années à venir.

Plan social signé chez Mahle Behr

L'OGBL, le LCGB et les représentants du personnel, ont conclu un accord fin mars dans le cadre du plan social initié le 12 mars 2018 par la direction de Mahle Behr Luxembourg. Après 15 jours consécutifs de négociations, les syndicats ont pu mettre en place un fillet social visant à soutenir les salariés concernés par le plan social annoncé. Des mesures sociales dont notamment la préretraite-ajustement, ainsi que des formations ont pu être négociées. Des transferts internes entre les différentes entités légales de Mahle seront également mis en œuvre. Dans cet accord valable jusqu'au 31 décembre 2019 des indemnités extralégales tenant compte de l'ancienneté des salariés ont en outre été négociées pour soutenir les salariés.



L'OGBL remporte des élections anticipées

Des élections sociales anticipées organisées récemment dans trois entreprises confirment l'OGBL comme première organisation syndicale dans le secteur de l'industrie. À Dudelange, chez Ampacet Luxembourg, le syndicat Chimie obtient 2 des 3 délégués titulaires, soit la majorité au sein de la délégation du personnel. Chez Ampacet Europe, le candidat OGBL a également été élu.

Du côté d'Echternach, deux candidats sous la bannière OGBL ont été élus par les salariés d'International Can. Ce qui représente 2 délégués effectifs sur 2 pour l'OGBL.

Maisons de soins: l'ONC est saisi

Après quelques étranges tergiversations, l'Office national de conciliation a enfin jugé recevable la saisine du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL concernant la maison de soins «An de Wisen» à Bettembourg, plusieurs établissements du groupe Zitha (Consdorf, Pétange et Luxembourg-ville) et les parcs du 3e âge à Bertrange. Les directions concernées refusent toujours d'appliquer la nouvelle convention collective de travail FHL. Le Comité national de l'OGBL a préventivement donné son feu vert au syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs en vue de l'organisation d'une éventuelle grève, dans le cas où les directions continueraient malgré tout à s'obstiner dans leur refus de ne pas rémunérer correctement leur personnel.



Enjeux sectoriels

L'avenir de notre industrie

Depuis au moins une décennie, les salaires dans le secteur industriel sont à la traîne par rapport à la productivité. Il est temps de rétablir l'équilibre.

Le Luxembourg industriel connaît aujourd'hui une modification profonde de son fonctionnement et de ses outils de production. Ces évolutions garantissent une pérennité de l'activité industrielle, mais elles font apparaître de nouveaux enjeux pour les salariés.

Parallèlement, les employeurs ne cessent d'exiger un environnement économique plus favorable. Des salariés, il est exigé plus de flexibilité et plus de disponibilité. En échange de ces efforts, aucune contrepartie.

L'industrie connaît également un choc des générations. Les pensionnés partent avec leurs connaissances et leur remplacement s'avère plus difficile que prévu. Simultanément, nous devons constater que l'apprentissage des jeunes ou l'accompagnement de la formation continue des salariés actuels a été négligée ou même abandonnée par les entreprises.

Ces transformations et ces politiques patronales néfastes sont en train de faire apparaître leurs limites. Nous devons malheureusement constater que nos entreprises éprouvent un mal de

fou à recruter des salariés, quels que soient leurs qualifications.

Ce manque d'attractivité inquiète, mais il est totalement compréhensible. Les salaires sont trop faibles, surtout quand ils sont mis en perspective des compétences exigées ou de la pénibilité du travail. Cet environnement ne propose plus assez de perspectives et ce ne sont pas des campagnes publicitaires qui vont y remédier.

Dans ce contexte incertain, il faut accompagner ces changements pour garantir la défense des intérêts des salariés, aujourd'hui et demain. Pour cela, il faut un syndicat fort représenté sur le terrain par des délégués compétents et formés. Ceci, afin de créer un environnement propice à la négociation collective et à une véritable codécision dans l'entreprise sur les questions sociales et salariales. Ces deux éléments étant



les seuls garants d'un avenir propice pour tous.

Ainsi, les salariés, avec leurs représentants, participent plus activement à l'élaboration de la politique salariale. Cela passe par des carrières justes et transparentes et la perspective de vrais parcours d'évolution. Ceci, afin de contrer les effets négatifs d'une politique salariale patronale orientée à la baisse, comme nous l'avons connu ces dernières années.

Rétablir l'équilibre

Les salaires doivent augmenter en vue d'une amélioration de l'attractivité de l'industrie. Il faut rétablir l'équilibre entre les gains de productivité et l'évolution des salaires. Force est de constater que les premiers ont augmenté plus rapidement que ces derniers, surtout depuis une dizaine d'années. La conséquence est que la richesse créée a surtout profité aux étages supérieurs ou aux actionnaires et non pas à ceux qui en sont la force motrice.

Afin de soutenir et de réaliser les aspirations personnelles et professionnelles de chacun, il est indispensable de créer de nouveaux modèles d'organisation du travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle. Cela passe par plus d'autonomie et de pouvoir de décision pour le sala-

rié dans l'élaboration de son travail. Les comptes épargne-temps, le télétravail ou encore la réduction du temps de travail sont autant de sujets à traiter.

Simultanément, les salariés ont leur mot à dire concernant leur parcours professionnel. La formation continue dans l'entreprise est un élément central du dialogue social. Les salariés doivent reprendre le contrôle sur l'élaboration de leur projet professionnel afin de garantir leur épanouissement personnel et professionnel. L'entreprise doit également mieux accompagner le salarié dans les aléas de la vie. Les imprévus, les problèmes liés à une maladie et à l'âge ne doivent pas engendrer aboutir des problèmes supplémentaires pour le salarié.

OGBL c'est l'industrie

Pour faire face à ces défis, pour faire valoir les aspirations des salariés et pour améliorer l'attractivité du secteur, il faut rétablir l'équilibre des rapports entre travailleurs et patrons. Pour cela, il faut une représentation salariale forte et indépendante. En tant que premier syndicat du pays, l'OGBL représente plus de deux tiers des salariés de l'industrie. Dans les faits: l'OGBL, c'est l'industrie. En tant que tel, nous agissons en permanence et proposons des solutions pour améliorer le quotidien de tous les salariés de l'industrie et ne laisser personne sur le bas de la route.



Stefano Araujo
secrétaire central
du Syndicat Bois,
Caoutchouc,
Céramique, Chimie,
Papier, Plastique,
Textiles et Verre



Alain Rolling
secrétaire central
adjoint du Syndicat
Bois, Caoutchouc,
Céramique, Chimie,
Papier, Plastique,
Textiles et Verre



Patrick Freichel
secrétaire central
du Syndicat
Transformation sur
métaux



Enjeux sectoriels

Une offensive syndicale commune

Le monde du travail change. Mais le besoin et l'importance d'une représentation syndicale forte, fiable et efficace restent les mêmes. C'est pourquoi le syndicat Services et Energie et le syndicat Banques et Assurances (SBA) ont décidé de lancer une offensive syndicale commune.

Si le Luxembourg a connu un large essor du secteur tertiaire pendant les dernières décennies, ce sont surtout la finance et les services qui se sont largement développés depuis plusieurs années et qui vivent de profondes mutations qui vont encore s'accroître avec la transformation digitale. Pour faire face à ces nouvelles réalités et pour assurer une représentation syndicale de qualité, l'OGBL mise sur une coopération étroite entre le syndicat Banques et Assurances (SBA) et le syndicat Services et Energie.

Les frontières entre ces deux syndicats professionnels sont souvent poreuses.

Mais les entreprises qui se retrouvent aux frontières des deux structures ne se retrouveront pas dans un «no man's land» syndical. Au contraire, la création de nouvelles synergies permettra de travailler ensemble et de garantir un soutien syndical encore plus efficace à nos membres et à tous les salariés concernés.

des questions de rémunération qui sont toujours essentielles, ce sont prioritairement les thématiques en rapport avec la qualité du travail auxquelles doit être accordée une importance particulière.

Les effets de la digitalisation sur le travail et l'emploi, l'organisation du temps de travail, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le stress et l'intensité du travail, mais aussi le maintien dans l'emploi, l'importance de la formation professionnelle continue, la protection des salariés contre les licenciements dits économiques, la protection des salariés en cas de transferts d'entreprise, de fusion, de rachat ou de scission, ainsi que les nouvelles formes de travail, la dématérialisation de l'entreprise et tous les autres aspects du

Deux structures, un intérêt commun!

En effet, les personnes qui travaillent dans le secteur financier au sens large du terme vivent souvent une réalité de travail similaire. Que ce soient dans les PSF spécialisées ou de support, les entreprises d'investissement, l'industrie des fonds, les fiduciaires, les activités de consulting, de comptabilité ou d'audit, dont notamment les «Big 4», les cabinets d'avocats, les entreprises de gestion ou encore les nouvelles activités ICT, ces salariés sont confrontés aux mêmes types de problèmes. A côté

travail 4.0 (open space, paperless office, télétravail, plateformes...): voilà les sujets qui impactent le quotidien de milliers de salariés.

En tant que premier syndicat du pays, représenté dans tous les secteurs de l'économie luxembourgeoise, l'OGBL bénéficie de l'expérience et de l'expertise nécessaires pour relever ces défis et pour contribuer à façonner l'avenir digital du monde du travail en mettant les intérêts des salariés au premier plan.





Le but affiché est de gagner les prochaines élections sociales dans le secteur financier et dans les entreprises de services, mais il s'agit aussi de relever le défi d'une implémentation syndicale à moyen et long terme dans des secteurs d'activité en pleine mutation. A cette fin, deux décisions importantes ont été prises:

1. **Le syndicat Banques et Assurances change de nom et devient le syndicat «Secteur Financier»** pour affirmer haut et fort que qu'il représente l'entière des salariés du secteur financier. Ce changement s'opère dans le seul but de clarification. En aucun cas la dé-

limitation actuelle des syndicats professionnels n'est affectée.

2. **Une campagne de coopération entre le nouveau syndicat du Secteur Financier et le syndicat Services et Energie sera lancée sous le slogan «Finance and Services».**

Des actions de sensibilisation communes et une série de publications thématiques sont planifiées.

Grâce à cette coopération, nous voulons saisir toutes les opportunités afin de renforcer la présence de l'OGBL, conformément à notre devise «ensemble, forts pour notre avenir».



Véronique Eischen
secrétaire centrale
du Syndicat Secteur
financier



Lena Batal
secrétaire centrale
adjointe du Syndicat
Secteur financier



Sylvie Reuter
secrétaire centrale
adjointe du Syndicat
Secteur financier



Michelle Cloos
secrétaire centrale du
Syndicat Services et
Énergie



Julie Roden
secrétaire centrale
adjointe du Syndicat
Services et Énergie

Regards / Jeunes

Sois stage et tais-toi!

Le département des Jeunes de l'OGBL juge très décevant le projet de loi relatif aux stages en entreprise, présenté par le ministre du Travail.

Le ministre du Travail Nicolas Schmitt a annoncé le 5 mars dans le cadre d'une conférence de presse qu'il avait décidé en concertation avec une association d'étudiants de déposer un projet de loi visant à réformer les stages en entreprise.

Grande fût la surprise, pour notre département des Jeunes d'apprendre dans les journaux qu'enfin le ministre s'était décidé d'agir à ce sujet.

Pour rappel, depuis 2015, nous avons mené une campagne s'intitulant «Sois stage et tais toi». Lors de cette campagne, nous avons voulu sensibiliser les jeunes sur les stages en entreprise et de les informer sur nos revendications en la matière.

En 2015 déjà, au sein du CPTÉ, l'OGBL a demandé une réforme des stages en entreprise visant à mieux encadrer les stagiaires en entreprise en leur garantissant un cadre pédagogique de qualité, un accompagnement de qualité dans l'entreprise, la reconnaissance appropriée des stages et une rémunération juste.

Tout ceci aussi dans un souci des distinctions claires entre stages en entreprise et emplois réguliers afin d'éviter

tout abus de la part des entreprises qui remplaceraient des emplois par des postes de stagiaires non ou très faiblement rémunérés.

Pour notre département Jeunes, les stages en entreprise doivent permettre de découvrir une entreprise et de se familiariser avec ce champ professionnel, de l'aider dans son choix d'un métier, de compléter son cursus scolaire.

En aucun cas, les stages ne doivent mener à une précarisation des jeunes,

posé et dont le ministre Schmitt a déclaré se réjouir d'en partager la paternité avec une association d'étudiants ne correspond pas aux attentes de notre département Jeunes et risque d'accroître les risques pour les stagiaires de tomber dans une précarité plus grande qu'aujourd'hui.

Le projet de loi ne prévoit aucune obligation pour l'entreprise de proposer au stagiaire un cadre pédagogique de qualité lors de son stage.

*Le danger,
c'est la précarisation des jeunes*

devenir un complément légal aux CDD pour les sociétés et retarder le moment de l'entrée au monde du travail réel.

Lors d'une entrevue demandée par l'OGBL et en présence de notre collègue Catherine Molitor, membre du comité du département des Jeunes, nous avons clairement fait part au ministre de nos propositions.

Malheureusement, le projet de loi dé-

Le projet de loi ne protège en aucun cas le stagiaire de tout abus de la part de l'entreprise vu que la rémunération prévue qui est de 40% du SSM en cas de stage de moins de 3 mois et de 50% du SSM en cas de stage au-delà de 3 mois est beaucoup trop basse et qu'il pourrait créer un appel d'air en incitant les sociétés à créer des postes de stagiaires à bas coûts en remplacement des emplois normaux au sein de la société.

En outre, le projet de loi ne prévoit pas, comme revendiqué par l'OGBL le paiement des cotisations sociales durant la période de stage qui garantirait la prise en compte de ces stages pour le calcul de la retraite et une protection sociale sérieuse.

Le fait de limiter la période de stage possible à 12 mois après la fin du cursus scolaire est insuffisant. Le jeune diplômé pourra en théorie être engagé pendant 6 mois en tant que stagiaire, ensuite la société pourra l'engager en CDD pendant 24 mois.

Cela constitue une précarisation des jeunes et ne peut être acceptée. Afin d'éviter toute pratique abusive, nous revendiquons à ce que la période de stage soit déduite de tout éventuel contrat à durée déterminée ou remplace la période d'essai en cas de contrat à durée indéterminée.

Vu ce faits et en totale logique avec nos revendications depuis 2015, nous avons demandé au ministre du travail Nicolas Schmitt de modifier son projet de loi afin de prendre en compte nos doléances et afin d'éviter que son projet

de loi n'ouvre grande la porte à la précarisation des jeunes par l'instauration de stages d'entreprise ne garantissant aucune plus-value réelle pour les futurs salariés de demain.

Pour l'OGBL Jeune, il est clair que nos défis se situent entre autre dans le combat de la précarité des jeunes, en garantissant que le modèle du contrat à durée indéterminée soit et reste le modèle de référence afin de garantir des perspectives sérieuse et réelles.

En garantissant un cadre de formation professionnelle continue de qualité et permettant aux salariés de se former tout au long de sa vie.

Les retraites pour les jeunes d'aujourd'hui, le logement abordable, des emplois de qualité et bien rémunérés voici quelques dossiers qui seront à l'ordre du jour de notre département dans le futur.

Nous invitons tous les jeunes qui s'intéressent aux défis de demain pour les jeunes à rejoindre notre département afin de garantir une voix forte pour la défense de nos droits.



Jean-Luc De Matteis
responsable du
département des
Jeunes



Zoom sur les sections locales

Section Kordall: première réunion des membres



La nouvelle section Kordall de l'OGBL a tenu le 28 mars dernier sa première réunion des membres au Käerjenger Treff, en présence du président de l'OGBL qui est revenu sur les principales revendications de l'OGBL. A noter que la section prévoit en octobre une excursion à Sarrebourg et cofinance un cabaret qui se tiendra en novembre à Pétange. ◊

Dernière assemblée générale de la section de Schifflange

La section OGBL de Schifflange a tenu le 16 mars dernier sa dernière assemblée générale. L'orateur invité à cette occasion était Carlos Pereira, membre du bureau exécutif. ◊



Faites le bon coup! Jouez aux échecs avec l'OGBL



Organisé par la Section OGBL Esch/Alzette en collaboration avec la Régionale Esch-Rumelange

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

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

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

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

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

2. Tournoi d'échecs de l'OGBL

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

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

Quand? Le **5 mai 2018** à partir de 14h (1^{er} tour à 14.30 hrs)

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



Formulaire d'inscription

Nom, prénom:

Date de naissance:

Adresse:

E-mail:

masculin

fémnin

simultanée

tournoi

licencié

non-licencié

À envoyer à
OGBL Dany Hardt / 60 bvd J.F. Kennedy
L-4003 Esch-sur-Alzette /
ou par mail à: dany.hardt@ogbl.lu



Excursion en bus à Rochehaut

La Régionale Differdange/Rodange du département des Immigrés organise une excursion culturelle et gastronomique à Rochehaut (B) le 23 juin prochain. Au programme : une visite de l'agri-musée et du parc animalier, un repas à «l'Auberge de la ferme» le midi et le soir, au retour, un dîner au Restaurant «Samaritano» de Bascharage. Réservation obligatoire. Plus d'informations sur www.ogbl.lu dans l'agenda. ◇

Les prochains rendez-vous

Date	Section	Activité
26/04/2018	Diekirch	Meeting politique national en amont du 1 ^{er} mai
28/04/2018	Esch	Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail
30/04/2018	Käldall	100 ^e anniversaire de la mort de Jean Schortgen
01/05/2018	toutes	Fête du Travail et des cultures (Luxembourg-Grund)
01/05/2018	Musel-Sauer	Grevenmacher et Rosport
03/05/2018	Esch	Tournoi d'échecs
05/05/2018	Esch	Tournoi d'échecs
05/05/2018	Uelzechtall	Assemblée générale (Lorentzweiler)
21/05/2018	Dräilännereck	Marché de Rue (Mondorf)
27/05/2018	Differdange	Fête-barbecue
01/07/2018	Dräilännereck	Braderie (Remich)

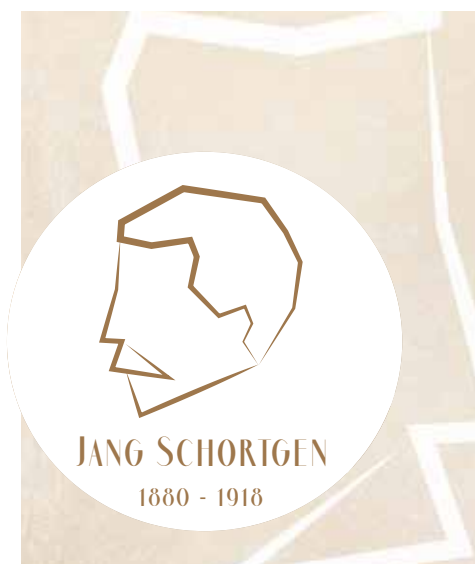
Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur www.ogbl.lu

Une journée de formation organisée par la section des frontaliers belges

La section des frontaliers belges organise une journée de formation à l'attention des délégués sur différents thèmes qui touchent particulièrement les Frontaliers Belgo-Luxembourgeois: fiscalité, soins de santé, congé parental, allocations familiales, pension (mixte), baby-years, reclassement professionnel, ...

Cette formation se tiendra le **vendredi 4 mai 2018** au Floréal (6, avenue de Villez, B-6980 La Roche-en-Ardenne). Début de la formation à 9h15, repas pris en charge par la section, fin des cours prévu vers 17h.

Intéressé? Contactez Jacques Delacollette via son adresse mail jacques.delacollette@ogbl.lu avant le 27/04/2018. ◇



Den OGBL Käldall an d'LSAP Sektions Käl-Téiteng

invitéierenlech op d'**Kommemoratiounsfeier fir de Jang Schortgen**, déi Méindes, den **30. Abrëll 2018 um 19.30 Auer zu Téiteng am Centre culturel Schungfabrik** stattfënnt.

Begréissung duerch de Buergermeeschter **John Lorent**

Usprouch vum **Mars Di Bartolomeo**, President vun der Chamber

De Jang Schortgen an séng Zäit, Virtrag vum Historiker **Vincent Artuso**

Schlusswuert vum OGBL-Sektionspresident **Romain Daubenfeld**

D'Musik gëtt assuréiert vun der Entente musicale vun Téiteng. Mam Eirewäin, offrëiert vun der Gemeng Käl, loosse mer den Owend auskléngen.

Eng Delegatioun leet um 18.30 Auer eng Gerbe bäim Monument vum Jang Schortgen nidder

Questions pratiques / Infos utiles

Un problème avec la sécurité sociale?

Le Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL traite aussi bien les matières relevant du droit du travail que du droit de la sécurité sociale.

L'OGBL offre à ses membres un service gratuit d'information, de conseil et d'assistance (SICA). Le service est bien connu des membres. Mais les différents volets que traite le service ne le sont pas toujours. Ainsi, s'il est bien connu de tous que le SICA offre ses services en matière de droit du travail, les membres savent-ils que le SICA traite également toutes les questions ayant trait à la sécurité sociale?

Quels sont donc les différents champs de la sécurité sociale pour lesquelles le SICA peut vous venir en aide?

- Prestations familiales, congé parental (questions ou problèmes en rapport avec la Caisse pour l'avenir des enfants)
- Affiliation à la sécurité sociale, assurance continuée, complémentaire ou facultative (questions ou problèmes en rapport avec le Centre Commun de la Sécurité Sociale)
- Pensions de vieillesse ou d'invalidité (questions ou problèmes en rapport avec la Caisse Nationale d'Assurance Pension)
- Incapacités de travail, congé de maternité, congé pour raisons familiales (questions ou problèmes en rapport avec la CNS)
- RMG/REVIS (questions ou problèmes en rapport avec le Fonds National de Solidarité)
- Accident de travail ou de trajet, maladie professionnelle (questions ou problèmes en rapport avec l'Association d'Assurance contre les Accidents)
- Reclassement, chômage, statut du travailleur handicapé, ... (questions ou problèmes en rapport avec l'ADEM)

Le personnel du SICA vous aide à remplir les formulaires émis par les différentes instances. Il vous informe sur vos droits et obligation, ainsi que sur les démarches à suivre.

En cas de litige, conformément aux statuts de l'OGBL, il faut d'abord s'adresser au SICA pour entreprendre les démarches nécessaires. Au cas où il faudrait introduire un recours auprès du Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale (CASS), le SICA transmet le dossier au département juridique de l'OGBL. Si le dossier est pris en charge, un des juristes de l'OGBL vous représentera au CASS et, le cas échéant, au Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale.

Un cas concret

Monsieur X a été victime d'un accident de travail. Il en a informé son employeur et lui a fait savoir qu'il y avait un témoin de l'accident, Madame Y. Il a indiqué à son employeur comment l'accident est survenu et l'a prévenu qu'il allait consulter un médecin parce qu'il s'était fait mal au genou.

Monsieur X a également informé son médecin qu'il avait été victime d'un accident de travail, ce que le médecin a signalé sur les ordonnances médicales, ainsi que sur le certificat d'incapacité de travail.

Par la suite, Monsieur X a reçu une lettre de l'Association d'Assurance contre les Accidents (AAA), l'informant qu'aucune déclaration d'accident ne leur serait parvenue. Monsieur X a contacté son employeur à ce sujet, lequel a prétendu avoir déclaré l'accident, tout en refusant de lui remettre une copie de la déclaration.

Monsieur X s'est donc rendu dans une des agences SICA de l'OGBL avec les documents nécessaires. Après intervention de l'OGBL auprès de l'employeur et de l'AAA, cette dernière a finalement confirmé la prise en charge de l'accident en question.

Contactez le SICA

- par courrier électronique:
info@ogbl.lu
- par téléphone: (+352) 2 6543 777
- par lettre ou en personne à une de nos agences / antennes

Vous trouverez les adresses et heures d'ouverture de nos agences et antennes sur notre site internet www.ogbl.lu sous «Où nous trouver»

Questions pratiques / Infos utiles

Déclarations d'impôts

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

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

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



Droit du travail

Le nouveau congé «paternel»

Depuis le 1er janvier 2018, le congé extraordinaire pour le père en cas de naissance d'un enfant et celui en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption (sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil), ont été augmentés de 2 à 10 jours.

Ils sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant, respectivement l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. Il est donc possible de prendre par exemple 20 demi-journées au lieu de 10 jours à temps plein.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant, respectivement l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis d'au moins 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

À défaut d'en informer l'employeur dans le délai imposé, le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Attention: Afin de ne pas risquer une telle réduction du congé paternel à 2 jours, il est recommandé en tout état de cause de soumettre la demande à l'employeur au moins 2 mois avant la naissance, voire l'accueil de l'enfant.

Découvrez notre nouvelle rubrique «Les questions au quotidien» sur le site internet www.ogbl.lu sous «Publications».

Que faire en cas de maladie?

L'OGBL vient d'éditer une version actualisée de sa brochure «Je suis malade, que faire ?» prenant en compte les récentes modifications qui ont été apportées au Code de la sécurité sociale.

Disponible dans toutes les agences SICA de l'OGBL et en version électronique sur le site internet de www.ogbl.lu sous «Publications – Divers»



STREIK!



Café Streik!

Streik! c'est un café sympa et beaucoup plus encore! C'est une plate-forme culturelle et politique, qui présente des artistes en tout genre et propose des colloques et conférences, des concerts, des expositions, des lectures, des dégustations, ... Vous êtes tous les bienvenus!

62, bvd John F. Kennedy L-4170 Esch-sur-Alzette
www.facebook.com/CafeStreik/

MÄR SINN OP
NOUS SOMMES OUVERTS

Méindes bis Freides

Lundi à Vendredi

16:00 - 23:00

**Aner Deeg an Zäite
just fir Evenementer.**

Autres jours et heures
seulement lors d'évènements.

☎ 26 53 09 36



L'OGBL est partout



photo: Lynn Settinger / Carré Rotondes

Envoyez-nous vos photos

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

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

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

Remise de chèque à l'ONG OGBL Solidarité Syndicale



La Régionale Differdange/Rodange du département des Immigrés de l'OGBL a remis un chèque de 2 000 euro à l'ONG OGBL Solidarité Syndicale en janvier dernier à l'occasion de la «Journée de la Solidarité, de la Jeunesse et de l'Immigration», qu'elle organisait au Home à Pétange avec la coopération des sections Kordall et Differdange. ◊

Keep in touch

Suivez l'actualité de l'OGBL dans votre secteur sur les réseaux sociaux

Restez informés, au jour le jour, des activités de l'OGBL dans votre secteur d'activités en consultant, à côté de la page Facebook principale de l'OGBL, la page spécifique de votre syndicat professionnel.



Les différentes pages:

OGBL Bâtiment, artisanat du bâtiment et constructions métalliques (@ogblbatiment)

OGBL Commerce (@ogbl.commerce)

OGBL Imprimeries, Médias et Culture – FLTL (@ogbl.imprimeries)

OGBL Industries (@ogbl.industries)

OGBL Santé, Services sociaux et éducatifs (@ogbl.sante)

OGBL Secteur Financier (@ogbl.secteur.financier)

OGBL Services et Energie (@ogbl.services.energie)

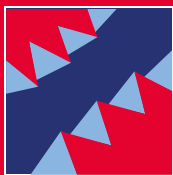
OGBL Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement (@ogbl.nettoyage)

OGBL Services Publics (@ogblservicespublics)

SEW/OGBL-Syndikat Erziehung a Wëssenschaft (@ogblSEW)



**ENSEMBLE, FORTS
POUR NOTRE AVENIR**



OGB•L

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG | OGBL.LU