

AKTUELL

#2 2021 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER

105 ans de luttes
et de conquêtes
syndicales

L'OGBL ne lâche rien!

**Relance, protection des salariés, défense
du système de santé, logement, conflits
en entreprises, ...**

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique

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

Impression

Techprint Esch/Lankelz
avril 2021

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

◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-17
Les salariés ne doivent pas payer pour cette crise!	
Un toit c'est un droit - Retour sur la manifestation nationale pour l'accès au logement digne et abordable	
Il faut arrêter la vague de privatisation du système de santé - La priorité doit être donnée à l'être humain	
◆ Echos du terrain	P 18-31
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Regards	P 32-37
«We still care» - Plus de 1 000 participant.e.s à la 2 ^{ème} Grève nationale des Femmes*	
Le département des Immigrés poursuit son combat contre toutes les formes de discriminations	
Le département des Pensionnés de l'OGBL analyse la situation des personnes âgées et prend position	
◆ Frontaliers	P 38-39
Entrevue avec l'Ambassadeur de Belgique au Luxembourg	
La solidarité internationale plutôt que des contrôles nationaux absurdes	
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 40-41
Comment fonctionne le «nouveau» congé de paternité?	
◆ Divers	P 42
Droit à l'information: l'OGBL soutient la campagne de l'ALJP	



**105 ans de luttes
et de conquêtes syndicales**

Les semaines et mois à venir risquent d'être décisifs

Les semaines et mois à venir risquent d'être décisifs. Et ce, aussi bien en ce qui concerne l'enrayement de la pandémie de Covid-19, qu'en ce qui concerne les réponses politiques qui seront apportées pour contrer les conséquences sociales et économiques de cette crise sanitaire que nous subissons désormais tous depuis plus d'un an.

Fidèle à son habitude et parce qu'il estime que ce n'est tout simplement pas son rôle, l'OGBL n'a pas l'intention de prendre position par rapport aux différentes mesures à prendre d'un point de vue médical et sanitaire pour endiguer la pandémie. Mais également fidèle à son habitude, l'OGBL entend par contre bien peser de tout son poids pour que les réponses politiques qui seront apportées sur le plan social et économique dans le cadre de la relance soient dans l'intérêt des salariés, des retraités et de leurs familles. Bref, du plus grand nombre. Pour que la crise sanitaire, qui s'est transformée en crise économique, ne débouche pas finalement sur une profonde crise sociale.

Dans cette nouvelle édition de l'Aktuell, nous revenons sur les mesures que l'OGBL estime

être prioritaires dans le cadre d'une telle sortie de crise par le haut. Celles-ci ont en effet dominé les travaux de la dernière réunion du Comité national de l'OGBL, à laquelle nous consacrons un article quelques pages plus loin. Nous revenons bien-sûr aussi, comme d'habitude, sur tous les événements qui ont marqué l'actualité syndicale de ces derniers mois, dont la manifestation nationale pour l'accès au logement digne et abordable qui s'est déroulée fin mars à Luxembourg, sans oublier les conflits dans les entreprises qui ne cessent de se multiplier.

Enfin, à l'approche du 1^{er} mai, nous avons décidé de revenir, dans le cadre de notre dossier central, sur les grands moments de l'histoire de l'OGBL et de ses prédécesseurs, ce qui donne en même temps un aperçu synthétique des conquêtes syndicales de ces 105 dernières années et qui sont depuis devenus des acquis sociaux. Des acquis qu'il faut évidemment continuer à défendre et à développer chaque jour davantage.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication



**Manifestation nationale pour l'accès
au logement digne et abordable**

14



Grève nationale des Femmes*

32



◆◆
Samedi 27 mars 2021. Quelque 700 personnes ont à nouveau manifesté dans les rues de Luxembourg, à l'appel d'une vingtaine d'organisations dont l'OGBL, pour un accès au logement digne et abordable. (Lire en pages 14-15)



Brèves

◆ La pandémie de COVID-19 a donné un coup de pouce inattendu au développement du télétravail, qui est devenu à la mi-mars 2020, du jour au lendemain, la seule façon de faire tourner les entreprises dans le respect des consignes des autorités publiques et de la santé des salariés. Même dans une phase de post-confinement, entre juin et septembre 2020, le travail à domicile a concerné encore 33% des travailleurs contre 21% en 2017, relève la Chambre de ses salariés (CSL). Or, cette forme de travail est très inégalement répartie... La CSL consacre une publication à ce sujet sous le titre «Le recours au télétravail à domicile dans la période de post-confinement» (Betterwork n°3, mars 2021), disponible sur www.csl.lu ◇



◆ **Télétravail et imposition des frontaliers** – Le Luxembourg s'est accordé, début mars, aussi bien avec la Belgique qu'avec la France pour prolonger jusqu'au 30 juin 2021 ses accords respectifs concernant le télétravail. L'accord avec l'Allemagne se prolonge quant à lui tacitement chaque mois, jusqu'à ce que l'un de des deux États renonce à l'accord. Ces accords prévoient que les jours de travail pendant lesquels l'emploi a été exercé à domicile en raison des mesures prises pour combattre la pandémie ne sont pas pris en compte dans le calcul des jours pendant lesquels la rémunération des frontaliers reste imposable au Luxembourg. ◇

Préserver le niveau des pensions au Luxembourg

La Chambre des salariés (CSL) vient d'élaborer une proposition de loi visant à augmenter la pension minimale de 5% et à abolir deux dispositions contenues dans la législation actuelle qui remettent en question l'allocation de fin d'année des retraités et le réajustement futur des pensions.



Pour rappel, la réforme des pensions, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, a introduit un mécanisme automatique, limitant le réajustement des pensions à l'évolution réelle des salaires si le taux de cotisation nécessaire au financement des dépenses annuelles (actuellement: 21,58%) dépasse le taux de cotisation global (actuellement: 24 %). Dans cette hypothèse, les pensions ne seraient alors plus augmentées à hauteur égale de l'évolution réelle des salaires, comme elles devraient l'être normalement. La CSL conteste vivement ce mécanisme de modération et demande l'abolition de cet automatisme depuis son introduction.

Il faut souligner que déjà par le passé, les pensionnés ont subi un manque à gagner en raison de la modulation du mécanisme d'ajustement des pensions, sans que la situation financière du régime général de pension ne l'exige à l'époque. Il existe ainsi au 1^{er} janvier 2021, une différence de 2,7 points de pourcentage en défaveur des pensions en termes d'adaptation des montants depuis 2006 par rapport au salaire social minimum (SSM) qui bénéficie d'une application normale de l'ajustement. C'est pourquoi la CSL propose une modification du Code de la Sécurité sociale afin de préserver un réajustement intégral des pensions.

En outre, il faut savoir que sans changement de la législation actuelle, l'allocation de fin d'année risque à terme de disparaître. En effet, le Code de la Sécurité sociale stipule qu'une allocation de fin d'année est allouée aux personnes qui ont droit à une pension au 1^{er} décembre, à condition que le taux de cotisation global ne dépasse pas 24 %. En cas de hausse du taux de cotisation, l'allocation serait donc supprimée. La CSL revendique donc également la suppression de la programmation de cette menace qui plane sur les pensionnés. En guise d'option alternative, la CSL propose une intégration de l'allocation de fin d'année dans les majorations forfaitaires.

Enfin, la CSL pointe que la pension minimale nette reste, malgré tout, trop proche du seuil de risque de pauvreté. C'est pourquoi, il faut réévaluer absolument le montant de la pension minimale. La CSL rappelle dans ce contexte également qu'à défaut d'un stage complet de 40 ans, le montant minimal est graduellement diminué de 1/40 par année manquante et qu'un minimum de 20 ans est requis pour pouvoir bénéficier d'un complément de pension minimale.

La bonne santé financière actuelle du régime général des pensions ainsi que les pertes pécuniaires infligées historiquement aux pensionnés légitiment assurément les revendications portées par la Chambre des salariés. ◇

Relais pour la Vie 2021 - Solidarité avec les patients et leurs proches

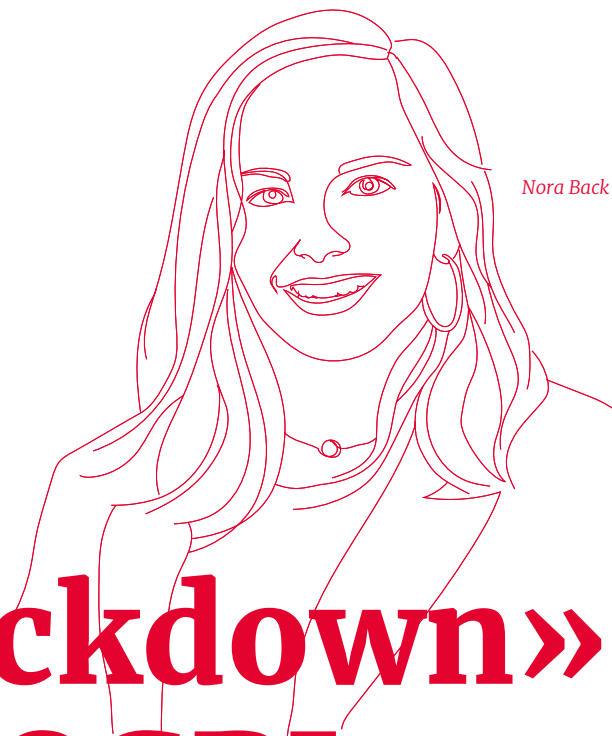
L'OGBL a activement participé au Relais pour la Vie organisé le 28 mars dernier par la Fondation Cancer en vue de sensibiliser le public à la souffrance des patients atteints d'un cancer. Restons ensemble et continuons à nous battre côte à côte pour un monde sans cancer. ◊



L'OGBL rencontre la FGTB

Une délégation de l'OGBL conduite par sa présidente, Nora Back, a rencontré le 12 février des représentants de la FGTB. L'OGBL et la FGTB célèbreront cette année le 20^e anniversaire de leur accord de coopération. Étaient présents lors de la rencontre (de gauche à droite): Joël Thiry (secrétaire régional de la FGTB Luxembourg), Nora Back (présidente de l'OGBL), Jacques Delacollette (responsable politique de l'OGBL pour la Grande Région), Philippe Da Silva (directeur financier de l'OGBL), Cindy Bontems (responsable du service frontaliers de la FGTB) et Sigried Daujeumont (secrétaire au service frontaliers de la FGTB). ◊





Nora Back

Pas de «lockdown» pour l'OGBL

Alors que la société chancelle d'un confinement à l'autre et que, dans de nombreux domaines, nos vies se retrouvent à l'arrêt, cela ne vaut pas pour l'OGBL. L'activité syndicale se poursuit à plein régime, que ce soit dans les bureaux, en télétravail, dans les entreprises, à la table des négociations et, si nécessaire, aussi dans la rue.

Aussi tentant que cela puisse sembler, il ne sert pas à grand-chose de manifester contre le virus lui-même. Il est toutefois d'autant plus utile dans la situation actuelle de s'opposer à toutes les conséquences sociales négatives et à tous les dommages collatéraux pour les salariés et leurs familles.

Nous devons encore et toujours lutter contre toutes les inégalités croissantes dans la société, surtout lorsque celles-ci se voient encore davantage renforcées par la pandémie. Sur des sujets comme le risque de pauvreté, le coefficient de Gini, la précarité des familles monoparentales et des jeunes, nous ne nous pouvons pas vraiment dire que le Luxembourg n'a pas de quoi se vanter au niveau européen. Cela est inacceptable pour l'OGBL et nécessite un changement de cap politique urgent.

Un exemple d'inégalités et de discriminations dans la société demeure l'inégalité de traitement entre les hommes et les

femmes sur le marché du travail luxembourgeois. C'est pourquoi l'OGBL a participé à la large mobilisation dans le cadre de la Grève des femmes* le 8 mars dernier.

Un autre enjeu pour lequel nous devons continuer à nous battre, aussi à l'avenir, est la préservation des emplois. Précisément en ce moment particulier, nous avons besoin d'un OGBL fort pour défendre et garantir les emplois de milliers de salariés. Comme le montre à nouveau ce numéro de l'Aktuell, l'OGBL lutte dans tous les secteurs de l'économie pour de bons emplois, à travers ses syndicats professionnels.

La crise sanitaire nous a fait prendre conscience de l'importance pour la société de notre système de soins et de santé. Et tous nos efforts tendent à éviter l'effondrement de nos hôpitaux. Il est par conséquent d'autant plus incompréhensible que certains

Nous devons encore et toujours lutter contre toutes les inégalités croissantes dans la société, surtout lorsque celles-ci se voient encore davantage renforcées par la pandémie.

tentent justement en ce moment de mettre en œuvre une privatisation rampante de notre système de santé. C'est la raison pour laquelle je garantis que l'OGBL utilisera tous les moyens à sa disposition pour empêcher que n'advienne une médecine à deux vitesses. Nous nous battons pour notre système de santé public, de grande qualité et accessible à tous.

Cela vaut également pour les soins.

Nous ne reculerons pas tant que l'inacceptable projet de loi 7753, qui permettrait de privatiser profondément l'établissement public Servior, ne sera pas retiré. Si nécessaire, nous n'hésiterons pas à faire entendre notre revendication dans la rue.

La crise du logement au Luxembourg exige également de la fermeté de la part de l'OGBL. Le 27 mars, une deuxième grande manifestation a eu lieu à Luxembourg-ville, venant confirmer l'engagement que nous avons pris en septembre 2020 de ne pas céder sur ce point. Les actions syndicales se répéteront ici jusqu'à ce qu'une fondamentale remise en question et des décisions politiques courageuses entraînent un changement de paradigme dans le cadre de la lutte contre la crise du logement.

Il est temps que notre gouvernement comprenne que toutes ces questions politiques et bien d'autres encore ne pourront être résolues sans l'OGBL. C'est la raison pour laquelle nous exigeons un véritable dialogue social et une plus grande voix au chapitre. Ce, entièrement dans l'esprit du modèle luxembourgeois, pour la préservation de la paix sociale.

Il est aujourd'hui plus important que jamais de nous battre contre toutes les formes d'inégalités sociales, de lutter pour de meilleurs salaires, de nous engager pour une réglementation et une réduction des temps de travail, de lutter pour une redistribution plus juste de la richesse, d'amener une nouvelle manière de penser l'économie et de façonner ensemble le monde de demain.

«Constructeur d'avenir». C'est ça l'OGBL.

C'est pourquoi je vous invite tous à célébrer cette année le 1^{er} mai, la fête du travail, de façon traditionnelle dans le cadre d'un défilé syndical qui traversera Esch-sur-Alzette. Car même en période de confinement social, l'OGBL ne fonctionne pas au ralenti.

Vive le 1^{er} mai! Vive l'OGBL! ◇



Nora Back,

Présidente de l'OGBL

Les salariés ne doivent pas payer pour cette crise!

Pour l'OGBL, la relance de l'économie ne peut être que synonyme de renforcement du pouvoir d'achat des ménages.

Covid-19 oblige, le Comité national de l'OGBL a à nouveau dû se réunir exceptionnellement à l'Hémicycle du Centre de conférences au Kirchberg, le 23 mars dernier. L'Hémicycle étant en effet actuellement un des rares lieux pouvant accueillir les membres du Comité national, tout en garantissant le respect des mesures de distanciation sociale.

Le Covid-19 et ses conséquences ont évidemment, sans grande surprise, à nouveau dominé les travaux du Comité national. L'OGBL a dans ce contexte également tenu à souligner l'impact psychologique et moral de la crise que nous traversons depuis désormais plus d'un an et qu'il ne faudrait pas sous-estimer. La pandémie s'éternise et un épuisement mental se fait effectivement de plus en plus ressentir dans la population. Une fatigue qui est accentuée chez de nombreux salariés, en particulier chez ceux qui sont en télétravail depuis des mois et qui souffrent d'isolement et chez ceux qui ont été et sont toujours, exténués, en première ligne... les secteurs essentiels. L'OGBL insiste pour que les troubles psychologiques qui se font jour soient enfin pris au sérieux au niveau national, d'autant plus que la souffrance mentale a un coût non-négligeable pour la société. Il faut apporter des réponses adéquates à ce phénomène qui se développe de manière préoccupante. L'OGBL a lancé dans ce contexte un appel au gouvernement et au patronat pour que cette question soit enfin sérieusement débattue et que des réponses y soient apportées. Le tout, évidemment, dans le cadre du dialogue social, si cher à l'OGBL.

Un dialogue social qui, par ailleurs, fait



© Editpress

toujours défaut au niveau national et ce depuis le début de la crise, comme l'a déploré une nouvelle fois le Comité national, alors même que la situation appelle actuellement plus que jamais un tel dialogue entre les forces vives de la nation. L'OGBL exige d'être davantage associé aux mesures prises par le gouvernement. La situation est en effet inédite et les défis sont nombreux. Les réponses qu'il faut et qu'il faudra y apporter ne pourront pas se passer de l'apport de l'OGBL. Les effets économiques de la crise commencent à se faire ressentir en de nombreux endroits et

les conséquences sociales risquent d'être désastreuses si la sortie de crise n'est pas élaborée avec les représentants du salariat.

Alors même que toutes les conséquences sociales et économiques de la crise n'ont pas encore produit leurs effets, plusieurs constats s'imposent. Les inégalités continuent de se creuser en cette période de crise, également au Luxembourg. La pauvreté augmente elle aussi. Le Luxembourg détient d'ailleurs le triste record de la plus grande proportion de «working

poor» (travailleurs pauvres) parmi tous les pays européens. Et enfin, le Luxembourg affiche un des pires taux de pauvreté en Europe en ce qui concerne les familles monoparentales.

Pour l'OGBL, il est clair que l'État doit davantage soutenir les ménages en cette période tendue. Le pouvoir d'achat doit être renforcé. Et en aucun cas, il faudrait songer actuellement à faire des économies. La pire des choses serait d'entreprendre une politique d'austérité. Au contraire, la relance de l'économie doit être stimulée par l'État, en renforçant notamment le pouvoir d'achat des ménages.

Evidemment, se pose la question du financement d'une telle relance! L'OGBL a salué dans ce contexte les propos tenus lors du récent congrès du LSAP au cours duquel il a été souligné, qu'en aucun cas, les couches sociales moyennes et inférieures devraient être davantage appelés à contribution. Si des recettes fiscales supplémentaires devaient être générées, c'est du côté des grandes entreprises qu'il faudrait commencer à aller les chercher. Ceci fait largement écho à une revendication centrale de longue date de l'OGBL visant à rétablir davantage de justice fiscale au Luxembourg, notamment en imposant davantage les revenus du capi-

tal. Pour l'OGBL, il est clair en tout cas que les ménages ne devront pas être amenés à payer la facture de cette crise, comme ce fût malheureusement le cas lors de la dernière crise. Non, c'est aux gagnants de la crise – car il y en a – qu'il doit revenir de générer davantage de recettes si elles s'avèrent nécessaires. Mais comme a également tenu à le préciser l'OGBL, le moment n'est pas encore venu de débattre de cette question. Nous sommes actuellement encore en situation d'urgence et il s'agit avant tout de veiller à ce que les mesures qui permettent à l'économie de tenir (chômage partiel, aides aux entreprises) soient maintenues. La priorité doit être donnée actuellement à la santé et aux existences humaines, non aux logiques purement budgétaires.

Semestre européen: les priorités de l'OGBL

Un message que l'OGBL comptait bien faire passer également au gouvernement en amont de la réunion annuelle de concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le cadre du semestre européen, qui a eu lieu le 30 mars et qui précède tous les ans, l'envoi à la Commission européenne des plans nationaux de réforme de chaque Etat membre. L'OGBL a tenu à saluer dans ce

contexte que la Commission européenne ait assoupli ses règles budgétaires pour 2020 et 2021. Notons toutefois que pour l'OGBL, ces assouplissements doivent absolument s'étendre au-delà de 2021, car il serait illusoire de penser que l'économie se remette aussi rapidement.

Le Comité national de l'OGBL n'a pas non plus manqué de critiquer le fait que le gouvernement ait déjà publié un projet de plan de relance et de résilience dans le cadre du semestre européen, avant même que la consultation avec les partenaires sociaux n'ait eu lieu. En effet, l'OGBL a toute une série de revendications à faire valoir auprès du gouvernement, qu'il soumettra aux autres partenaires sociaux en vue d'élaborer un avis commun et qu'il espère bien retrouver dans le plan final que le gouvernement enverra fin avril à Bruxelles.

Ainsi, concernant la transition climatique, par exemple, l'OGBL insiste pour que chaque mesure prise en ce sens comporte une forte dimension sociale, comprenant ainsi des compensations pour les couches sociales moyennes et inférieures. La transition climatique ne doit en aucun cas devenir synonyme de casse sociale. Dans le cadre de la transformation numérique ensuite, l'OGBL défend une garantie de

Accord salarial dans la Fonction publique: pas comme ça!

Le Comité national de l'OGBL a vivement critiqué la façon dont le récent accord salarial dans la fonction publique a été conclue entre le gouvernement et la CGFP. Sans se prononcer sur la substance de l'accord, que sur la façon dont l'OGBL en a été informé, à savoir par voie de presse, alors que, d'ordinaire, l'OGBL était au moins informé des résultats des négociations avant que ces derniers ne soient rendus publics. Il faut savoir que cet accord salarial impacte directement ou indirectement les conditions de rémunération des agents CFL, des salariés du secteur de la santé et des soins ainsi que du secteur socio-éducatif, sans oublier les salariés auprès de l'Etat et des communes. L'OGBL, respectivement l'OGBL/Landesverband, est majoritaire dans tous ces secteurs, qui ensemble représentent plus de personnes que la Fonction publique au sens strict. L'OGBL revendique précisément pour cette raison, depuis plusieurs années, d'être présent à la table des négociations dans la Fonction publique.

Faire respecter le droit à la déconnexion

La question du droit à la déconnexion occupe beaucoup l'OGBL ces derniers temps. Les discussions initiées avec le patronat, au sein du Conseil économique et social (CES), ont bien avancé, de sorte qu'un accord semble désormais à portée de main, ce qui pourrait signifier l'introduction du respect du droit à la déconnexion comme obligation patronale dans le droit du travail dans un avenir proche.

l'emploi visant à permettre aux salariés de ne pas perdre pied dans un monde du travail de plus en plus digitalisé. L'OGBL revendique ici des investissements conséquents, notamment en direction de la formation afin que les salariés puissent, le cas échéant, se reconvertir professionnellement.

En ce qui concerne l'emploi à proprement parler, l'OGBL revendique à la fois un renforcement de la protection des salariés (réformes nécessaires de la législation relative aux plans de maintien dans l'emploi et aux plans sociaux), la reconnaissance en tant que maladies professionnelles de certains troubles psychiques (réforme de la médecine du travail) et une réduction générale du temps de travail. Sur ce dernier point, l'OGBL s'est réjoui que ce thème ait également été soulevé lors du dernier congrès du LSAP. Il s'agit là évidemment d'une revendication de longue date de l'OGBL qui n'a rien perdu de son actualité. Au contraire, à une époque où les différentes formes de travail sont de plus en plus digitalisées, que le recours au chômage partiel a massivement augmenté, qu'il faut lutter contre le chômage de longue durée, qu'il existe une aspiration collective visant une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et que la charge de travail s'intensifie par-

tout, il est temps plus que jamais d'envisager sérieusement une véritable réduction du temps de travail.

Quant à la lutte contre la pauvreté et les inégalités, les leviers qu'il faut activer sont assez évidents pour l'OGBL: promotion des conventions collectives où se négocient précisément des améliorations salariales, augmentation du salaire social minimum, revalorisation conséquente des prestations familiales qui n'ont cessé de perdre de la valeur depuis 2006, lutte intransigeante contre la spéculation foncière et immobilière, ...

Enfin, en matière de politique d'enseignement, l'OGBL défend le principe d'un droit pour tous à une éducation de bonne qualité, ce qui signifie un refus clair et net de toute privatisation ou affaiblissement de notre système d'enseignement public.

L'avenir de notre système de santé public

Autre grand sujet abordé lors du Comité national de l'OGBL: l'avenir de notre système de santé. Celui-ci est actuellement débattu entre les différents acteurs concernés, l'OGBL y compris, dans le cadre de ce qui a été appelé le «Gesondheitsdesch». Le Comité national s'est montré très préoccupé par le ton général des discussions qui y sont menées. Le système de santé public que nous connaissons y est en effet attaqué de front, notamment par certaines franges radicalisées du corps médical qui aspirent à faire de notre système de santé un business juteux, en préconisant des privatisations.

L'OGBL s'oppose évidemment par tous les moyens à ces velléités qui, si elles étaient suivies politiquement, déboucheraient inmanquablement sur une médecine à deux vitesses et entraîneraient ainsi une détérioration des prestations pour le plus grand nombre. L'OGBL s'y oppose fermement dans le cadre du «Gesondheitsdesch», mais constate malheureusement que les conditions de la discussion sont loin d'y être idéale. Ainsi, l'échange y est

quasiment inexistant, les «discussions» se résumant la plupart du temps à des prises de position de la part de chaque camp, sans que les différents arguments et propositions avancés puissent être débattues. Et puis, paraissent tout d'un coup des bilans intermédiaires reprenant certaines positions, sans que les discussions les sous-tendant n'aient été vraiment menées à leur terme.

Alors qu'en période de Covid-19, tout le monde devrait avoir tiré les leçons qui s'imposent, à savoir que seul un système de santé public solide, tel que nous l'avons, nous a permis de traverser une crise sanitaire de cette ampleur, l'OGBL est consterné de devoir constater que certaines forces s'activent aujourd'hui encore en vue de le démanteler. L'OGBL compte bien augmenter la pression politique pour que cela n'arrive pas. Jamais. ◊

Renforcer les droits des salariés en cas de faillite

Si les aides aux entreprises et le recours massif au chômage partiel ont permis de limiter les faillites d'entreprises jusqu'à présent, il n'est pas certain que cette tendance se maintienne dans les mois à venir. L'OGBL, qui revendique de longue date une réforme de la loi sur les faillites, est actuellement en discussion avec les ministres compétents en vue de renforcer les droits des salariés touchés par une faillite.



1^{er} MAI

Esch/Alzette · Cortège · Départ 10h · Place de la Résistance

Arrivée: Place de l'Hôtel de ville
Discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL, Nora Back
Encadrement musical: André Mergenthaler

En raison des restrictions dues à la pandémie de Covid-19, l'OGBL a dû cette année à nouveau renoncer malheureusement à sa traditionnelle et populaire Fête du travail et des cultures qu'il organise le 1^{er} mai habituellement à l'Abbaye de Neumünster.



OGBL



«Un toit c'est un droit»

Quelque 700 personnes ont à nouveau manifesté dans les rues de Luxembourg, le 27 mars dernier, pour un accès au logement digne et abordable.

Les revendications de la coalition «Wunrecht» («droit au logement»), dont l'OGBL fait partie, n'ont pas encore été entendues par le gouvernement. C'est la raison pour laquelle la coalition avait une nouvelle fois appelé à manifester le 27 mars dernier dans les rues de Luxembourg pour un accès au logement digne et abordable. Et une chose est sûre, la coalition ne compte pas baisser les bras tant que l'état d'urgence en matière de logement au Luxembourg persistera. A noter que la coalition s'est encore élargi depuis la manifestation d'octobre dernier et regroupe à présent 21 organisations.

Comme l'a relevé Frédéric Krier, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, lors de son intervention sur la place d'Armes, la crise du logement s'est encore davantage aggravée pendant la pandémie. Ainsi, les prix du logement ont augmenté au

Luxembourg de 16,7% entre le quatrième trimestre 2019 et quatrième trimestre 2020. Il s'agit là tout simplement de la plus forte augmentation en Europe. Et les 20% de la population luxembourgeoise disposant des plus faibles revenus consacrent aujourd'hui entre 40% et 50% de leur revenu au logement. Ce qui est tout à fait inacceptable.

Le gouvernement a certes répondu à l'une des revendications urgentes de la coalition, en gelant temporairement les loyers pendant la crise, mais l'impact de cette mesure demeure hélas limité, notamment parce que celle-ci reste trop facile à contourner. Frédéric Krier a ainsi appelé, non seulement à prolonger cette mesure, mais aussi et surtout à renfor-



cer les contrôles. Il a également demandé à ce que les coupures d'électricité, de téléphone et de chauffage soient stoppées pendant la pandémie, tout comme les déguerpissements qui se poursuivent actuellement, envoyant ainsi des gens à la rue en pleine crise sanitaire...

«La situation sur le marché du logement est aussi le résultat d'une politique libérale qui, pendant des décennies, par le biais d'une politique de niches et d'avantages fiscaux, a attisé la spéculation au lieu de la ralentir. Cette politique était la mauvaise. Et il faut un changement de cap fondamental!», a lancé le représentant de l'OGBL au sein de la coalition «Wunrecht».

Les récentes mesures prises concernant les Fonds d'investissements spécialisés (FIS) vont certes dans la bonne direction, mais il faut bien avoir conscience que ces derniers ne représentent que la pointe de l'iceberg spéculatif. Il doit être mis un terme à tous les avantages fiscaux existant qui ne profitent en fin de compte qu'à une poignée d'ultra-riches leur permettant de continuer à spéculer et à accumuler des terrains. Une autre politique fiscale s'impose.

Comme l'OGBL le revendique depuis plusieurs années, il faut avant tout réformer l'impôt foncier en en faisant un instrument anti-spéculation. L'OGBL propose ainsi d'en faire un impôt foncier progressif sur la fortune immobilière, visant à faire perdre tout intérêt financier à l'accumulation de terrains et de logements, tout en libérant le domicile principal de cet impôt. Cet impôt foncier devrait également prévoir une taxation conséquente des terrains et des logements qui ne sont pas mis sur le marché, parce que leurs propriétaires les retiennent en misant sur un rendement plus important à venir.

Pour lutter ensuite contre l'explosion du prix des loyers, l'OGBL revendique l'introduction d'un véritable frein des prix locatifs. Et il est dans ce contexte inacceptable que le projet de loi relatif au bail à loyer déposé par le ministre du Logement ne prévoit toujours pas sérieusement d'introduire un tel mécanisme, seul capable d'enrayer l'explosion des prix des loyers.

Enfin, l'OGBL revendique la construction par les pouvoirs publics de davantage de logements à prix abordables, en prévoyant notamment des obligations plus contraignantes dans le cadre du «pacte logement 2.0».

«Il est frappant que le droit à la propriété soit inscrit dans la constitution, mais non le droit au logement! Il faut que ça change. Sinon, nous nous reverrons encore souvent dans la rue», a ainsi conclu son intervention Frédéric Krier. Le message est lancé. A bon entendre... . >



La priorité doit être donnée à l'être humain

Il faut arrêter la vague de privatisation du système de santé

D'abord l'affaire «Cloche d'Or» et ensuite l'affaire «Junglinster». En substance, les deux cas illustrent l'offensive du commerce privé dans le secteur de la santé au Luxembourg. Des «mini-cliniques», allant de centres de radiologie avec IRM et scanners à des policliniques, financées par des capitaux privés et à but lucratif, sont prévues ou déjà en cours de réalisation. Les bénéfices de ces cliniques privées sont prévus d'être collectés via les tarifs de notre sécurité sociale et par les participations individuelles des patients.

Après la révélation de l'«affaire Junglinster», le corps médical libéral (AMMD) a lancé un appel politique à l'aide à la ministre de la Santé et au ministre de la Sécurité sociale. Malheureusement, il ne s'agissait pas d'une critique de la commercialisation de notre système de soins de santé, mais d'un simple reflet de l'intérêt personnel corporatiste des médecins libéraux. L'AMMD n'avait pas prévu que d'autres requins chercheraient à lui disputer le marché de la santé.

Tout cela n'a plus rien à voir avec des visions progressistes de l'avenir de notre système de soins de santé. Au contraire. L'objectif est de démanteler le système de santé publique étape par étape, tout comme la sécurité sociale telle que nous la connaissons aujourd'hui.

Quiconque croit encore qu'un marché de la santé fonctionnant selon les règles du profit commercial ne s'attaquerait pas à d'importants acquis sociaux, tels que le

conventionnement obligatoire des actes médicaux et de soins, ainsi que leur tarification, est naïf. Cela se produira progressivement, jusqu'à ce que le conventionnement obligatoire cesse définitivement d'être d'application universelle et soit, au mieux, démembrée et reléguée à la garantie de «soins minimums», si cette évolution n'est pas arrêtée.

La libéralisation commerciale de notre système de soins de santé entraînera la libéralisation des tarifs. La conséquence de cela sera une explosion des coûts sans aucune contrepartie.

Cela conduira, comme nous l'avons vu dans d'autres pays, à une médecine et à des soins de deuxième ou troisième classe au Luxembourg. Les lobbyistes du marché des assurances privées en lien avec la santé se frottent déjà les mains.

Les organisations patronales accueilleront cette évolution avec bienveillance et l'accompagneront. Rappelons-nous, pour prendre un exemple, des tentatives des employeurs de remettre en cause le système paritaire des cotisations sociales, qui ont heureusement échoué jusqu'à présent.

Où est la résistance politique? Une résistance qui ne se limite pas à un éternel déplacement défensif des tranchées vers l'arrière, mais qui, de manière offensive, préserve, renforce et développe le service public de santé en tant que contrepartie socialement progressiste dans l'intérêt de tous.

En effet, ce n'est pas le progrès médico-technique qui détermine si le commerce privé se répand ou non dans le système de



santé. Le progrès médicotechnique ouvre «simplement» de nouvelles possibilités de diagnostic, de thérapie et de soins. Moins invasif, moins stationnaire, moins long, plus efficace et plus doux. Avec de nouvelles qualités et de nouvelles perspectives.

Toutefois, ce n'est pas le progrès médicotechnique, mais la politique qui décide si ces nouvelles possibilités seront accessibles à tous ou, pour le dire simplement, si elles dépendront de la situation des revenus des personnes.

Si l'on veut garantir l'accès universel aux services de santé, la politique de santé luxembourgeoise doit surmonter les lacunes chroniques qu'elle ne comble pas depuis des années et engager sans plus tarder les réformes nécessaires pour adapter et faire évoluer l'organisation et la structure du système de santé publique

à l'évolution du progrès médical et technique. Il faut protéger notre système de soins de santé par la voie législative contre un marché des soins de santé à but lucratif aux mains de personnes ou d'entreprises privées.

Les marges de manœuvre politiques existent, malgré les objectifs fondamentalement erronés des politiques et législations néolibérales au niveau de l'Union européenne, qui veulent soumettre les systèmes de santé nationaux à une logique de profit capitaliste.

Comme dans le secteur hospitalier, le développement et la promotion des structures publiques de prestations doivent également être le principe directeur de la politique de santé au niveau des soins ambulatoires.

Il est urgent de procéder à une analyse complète des besoins qui couvre tous les domaines des soins de santé ambulatoires en plus des soins hospitaliers. Cela doit conduire à une planification pluriannuelle de toutes les composantes essentielles de la capacité de performance du système de soins de santé.

En plus d'une réforme de la planification hospitalière, il faut une planification et une réglementation statutaire des soins ambulatoires. Cela comprend les différents services infirmiers et médicaux et leurs équipements professionnels, leur réseau de services à l'échelle nationale, la structure et l'étendue des équipements médicaux et administratifs nécessaires. Un tel plan doit également définir la conceptualisation et la structure des chaînes de soins et de traitement et leurs interconnexions, les investissements à réaliser et le coût du financement public nécessaire.

Le «virage ambulatoire» est un thème central du «Gesondheitsdësch» qui se déroule actuellement. Dans le cadre de la discussion sur le transfert des services des soins hospitaliers vers plus de traitements ambulatoires, le développement et la promotion des structures et des équi-

pements publics doivent être la priorité absolue. À cet égard, les points suivants doivent être pris en considération:

1. Le développement de structures ambulatoires en dehors des hôpitaux doit être inscrit statutairement dans la structure de fonctionnement des hôpitaux.
2. En complément, il est urgent d'envisager le développement d'une nouvelle structure publique nationale à orientation ambulatoire-décentralisée. Cette institution publique nationale offrirait non seulement des structures de services décentralisées, notamment pour les diagnostics extrahospitaliers, les thérapies et les services chirurgicaux invasifs dans des domaines et des spécialisations particulièrement coûteux, mais comprendrait également la médecine générale et les psychodiagnostic et -thérapies.

C'est le seul moyen de garantir une orientation et une adaptation progressive du système de santé luxembourgeois. Les autres options discutées doivent être abandonnées, car elles ouvrent la porte à la commercialisation privée, ce qui aurait des conséquences fatales pour notre service de santé et notre sécurité sociale.

Dans le cadre de la sauvegarde et du développement des soins de santé publique, une importance particulière doit être accordée au développement de la médecine salariée au Luxembourg. La perspective d'un rapport équilibré entre la médecine libérale et la médecine salariée ouvre simultanément l'opportunité d'une discussion plus objective, car moins déformée

par les intérêts particuliers, sur l'orientation et la conception du système de santé, ainsi que celle d'une attractivité accrue des professions médicales.

Les soins de santé ambulatoires sont associés à des exigences financières élevées et croissantes, qui sont essentiellement supportées par des fonds publics - via le budget de l'État et de la sécurité sociale.

L'exigence d'un système de soins de santé moderne et socialement progressiste ne peut être séparée de l'exigence importante d'une utilisation efficace et ciblée des fonds publics. Tous deux sont incompatibles avec la privatisation et la commercialisation des services de santé prônées par certains. C'est aussi pour cette raison que la politique de santé luxembourgeoise doit s'opposer vigoureusement aux intérêts économiques particuliers et écarter par la voie législative le danger croissant de la dépendance vis-à-vis du commerce privé et de son lobbying politique.

Ces dernières années, et pas seulement depuis l'apparition de la pandémie du Covid-19, les effets négatifs de la libéralisation et de la privatisation des services de santé, associés à la négligence et au démantèlement des installations de santé publique et de leurs services, sont devenus apparents dans de nombreux pays. Il faut maintenant tirer les bonnes leçons de cette expérience: il vaut la peine d'investir en priorité dans les services et les équipements publics, tant sur le plan financier que sur celui de la performance du système de santé. Dans l'intérêt de tous. ◊



Nora Back

Présidente de l'OGBL

Carlos Pereira

Membre du Bureau exécutif

André Roeltgen

Conseiller

CCT signées



Secteur d'aide et de soins et secteur social (SAS)

Syndicat Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Durée: 3 ans (01.01.2021 - 31.12.2023)

Augmentation: augmentation salariale linéaire de 1,98% et alignement de la valeur du point indiciaire sur celle de la fonction publique et de la convention collective de travail de la Fédération des hôpitaux (CCT FHL).

Majorations: les heures prestées dépassant la durée de travail annuelle fixée par la CCT sont désormais majorées / toutes les heures travaillées les jours où aucune prestation n'était prévue initialement sont majorées intégralement.

Réduction de la flexibilité: réduction de moitié de la flexibilité dans le cadre de la période de référence mensuelle (de 20% à 10%).

Congé annuel: augmentation des congés annuels (34 jours par an) / à titre exceptionnel, tous les salariés du secteur SAS bénéficieront aussi de deux jours de congé supplémentaires au cours de l'année 2021.

Subsides à la masse d'habillement: alors que jusqu'à présent, seuls certains salariés effectuant des tâches artisanales se voyaient remettre des tenues de travail ou, à défaut, profitaient d'une prime de 190 euros par an pour les acheter, la nouvelle CCT prévoit que désormais le personnel soignant profite également de cet avantage. La prime est par ailleurs augmentée à 200 euros.

Divers: introduction d'un droit à la déconnexion.

Salariés de l'Etat

2 500 salariés

Syndicat Service Public OGBL/Landesverband

Durée: 3 ans (11.02.2021 - 31.12.2023)

Compte épargne-temps: généralisation et adaptation du compte épargne-temps aux salariés de l'État dès le 1^{er} janvier 2022, permettant notamment une plus grande équité entre les différents statuts dans la Fonction publique.

Prime de permanence: la prime de permanence est calculée à l'heure: 1,2394 euro par heure (index 100) le samedi, le dimanche et les jours fériés et 0,6197 euro par heure (index 100) les autres jours.

Parkolux

55 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 2/3)

Durée: 3 ans (01.07.2019 - 31.07.2022)

Augmentations: Introduction d'une prime d'astreinte à hauteur de 20 euros nets en sus du salaire journalier normal et des différentes majorations (nuit, dimanche, jour férié). / Augmentation de la prime de rappel de 10 à 20 euros. / Introduction d'une prime d'ancienneté de 500 euros nets et octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté. / Introduction d'un congé social à hauteur de 24 heures par an.

Autres: Formalisation et adaptation de l'organisation du temps de travail par le biais de plannings mensuels. / Mise à jour de l'ancien texte par rapport aux textes législatifs actuellement en vigueur.

DOSSIER

#2 2021 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



1916-2021

105 ans de luttes et
de conquêtes syndicales

Introduction

L'année 2021 marque un «petit» anniversaire pour l'OGBL : le 105^e anniversaire des syndicats libres.

Il est pourtant vrai que les débuts du syndicalisme et les premiers ancêtres de l'OGBL sont à situer, en réalité, déjà dans les années 1860, avec la création de syndicats de brasseurs, de typographes (la future FLTL) et d'ouvriers des ganteries, sans oublier la création du cartel syndical en 1905, la fondation de la Fédération nationale des cheminots en 1909 et la mise en place de syndicats d'employés privés à partir de 1911. Néanmoins, c'est l'année 1916 qui est traditionnellement retenue comme date fondatrice des syndicats libres. C'est en effet au cours de cette année-là que les deux puissants syndicats d'ouvriers de

l'industrie métallurgique et des mines, le BHAV (Berg- und Hüttenarbeiterverband) et le LMAV (Luxemburger Metallarbeiterverband), sont fondés à quelques jours d'écart, respectivement le 30 août et le 3 septembre 1916. Il s'agit là du véritable coup d'envoi du syndicalisme de masse au Luxembourg.

L'approche du 1^{er} mai, journée de lutte et de fête internationale des travailleurs, nous donne l'occasion de revenir sur les grands mouvements et actions syndicales qui ont marqué les 105 premières années de l'OGBL et de ses prédécesseurs. Nous passons en revue les grandes victoires et

les grands moments de l'histoire syndicale, mais aussi les défaites amères qui ont été subies. Sans oublier que cet aperçu des luttes est en même temps aussi un aperçu des résultats et des conquêtes syndicales qui sont depuis devenus des acquis sociaux. Acquis qu'il faut toutefois continuer à défendre et à élargir chaque jour à nouveau.

Ce dossier se veut complémentaire du précédent dossier sur l'histoire de la célébration du 1^{er} mai au Luxembourg (Aktuell 2/2018), qui est toujours disponible sur www.ogbl.lu.

Une grève sous le signe de l'occupation allemande

Quelques mois après la fondation du BHAV, le syndicat des ouvriers de la sidérurgie et des mines du sud du pays affiche déjà 6 000 membres. Il se voit confronté, dans le contexte de la 1^{ère} guerre mondiale et de l'occupation allemande, à une pénurie alimentaire très grave. En réaction, les ouvriers de la sidérurgie réclament des hausses considérables des salaires nominaux, de l'ordre de 50%, pour faire face à la misère et aux prix exorbitants demandés pour des denrées de première nécessité. Le patronat du secteur, quant à lui, refuse toute augmentation de salaire et ne veut de toute façon pas négocier avec les délégués syndicaux, qui n'ont pour lui (en l'absence d'une représentation du personnel prévue légalement) aucune légitimité.

Face à ces positions irréconciliables, la grève devient inévitable, malgré des tentatives de la direction syndicale pour faire intervenir le gouvernement en tant que conciliateur. Une majorité écrasante des ouvriers se prononce en faveur de la grève, qui est déclenchée dès le 31 mai 1917 et qui sera largement suivie par les ouvriers du bassin minier. D'imposantes manifestations de rue ont lieu le 1^{er} juin. Néanmoins, l'occupant allemand, conscient de l'importance de la production d'acier et de fer pour l'effort de guerre, décrète dès le 1^{er} jour de grève l'état d'urgence et fait positionner des troupes à canon dans le sud du pays afin de protéger les établissements industriels. Le 5 juin, le colonel Tessmar, commandant des forces d'occupation, informe les leaders syndicaux, que l'armée allemande ne tolérera pas la poursuite de la grève. Par la suite, le mouvement s'essouffle, même si à Differdange et à Rodange, les ouvriers tiennent bons jusqu'au 9-10 juin.

La grève se termine sur un échec. Des



listes noires sont établies contre les «meneurs» de la grève, qui doivent chercher un nouvel emploi en-dehors de la sidérurgie. Ceci inclut même le député Jean Schortgen, qui trouve un nouvel emploi à la mine, où il y laisse sa vie dans un accident de travail le 1^{er} mai 1918.

Néanmoins, pour le BHAV, cette première grève d'envergure a été en quelque sorte un baptême du feu. Il se reconstitue rapidement et devient un contre-pouvoir face au gouvernement dans les derniers jours de la guerre. Une délégation syndicale est officiellement reçue par le gouvernement le 18 novembre 1918 – une première – et lui présente son catalogue de revendications. Après deux séances de négociation supplémentaires, le gouvernement concède une revendication centrale du

BHAV: la journée de travail de huit heures. Celle-ci devient effective légalement par l'arrêté du 14 décembre 1918, avec entrée en vigueur immédiate et sans perte de salaire pour les ouvriers.

Un autre arrêté, celui-ci daté du 26 avril 1919, introduit les Conseils d'usine en entreprise, ancêtre des actuelles délégations du personnel, qui permettent désormais aux syndicats d'avoir des représentants légitimés, par le vote des ouvriers, dans toutes les usines et qui remplissent le rôle d'intermédiaires entre le patron et ses salariés, portant en avant les intérêts et revendications de ces derniers.

Armée française contre ouvriers de la sidérurgie

Après la 1ère guerre mondiale, alors que des mouvements révolutionnaires sont apparues dans de nombreux pays, en Russie, en Hongrie, mais aussi dans l'Allemagne voisine, sans oublier l'Italie, terre d'origine de nombreux ouvriers immigrés, le mouvement syndical met l'accent davantage sur la lutte pour obtenir des avancées sociales. La fusion du BHAV et du LMAV, venant ainsi former le LBMIIV (Luxemburger Berg- und Metallindustriearbeiterverband) qui est ancré plus fortement à gauche, provoque la sortie des syndicalistes chrétiens qui lancent la confédération syndicale chrétienne (LCGB) en janvier 1921.

Le 13 août 1919, une foule de quelques 10 000 ouvriers manifestaient devant la Chambre des Députés pour réclamer une indemnité de vie chère. Les fenêtres du parlement se brisent, un assaut peut être évité. En novembre 1919, une menace de grève générale se fait sentir dans la sidérurgie dans le contexte de la vente des usines anciennement allemandes. Les manifestations du 1^{er} mai 1920 ont été parmi les plus impressionnantes de l'histoire syndicale, avec environ 17 000 participants dans différentes villes du pays. Les manifestants y réclamaient notamment des mesures de socialisation de la production.

C'est dans un tel climat pré-révolutionnaire qu'éclatent des grèves dans la sidérurgie luxembourgeoise, après l'annonce de baisses salariales et surtout du licenciement de plusieurs centaines d'ouvriers dans les usines de Differdange, de Rodange et de Steinfort. Le LBMIIV revendique la réintégration de ces ouvriers et la nationalisation des usines qui refuseraient de ne pas licencier, à côté de la semaine de 48 heures. Un mouvement de grève est déclenché. Dès le 1^{er} mars 1921, plusieurs usines sont occupées par les

ouvriers. La centrale syndicale essaie par la suite d'élargir le mouvement et lance – sans succès – un appel à une «grève de sympathie» des autres secteurs économiques, donc en fait à une grève générale (sans utiliser le mot).

Les mesures du patronat, soutenu par le gouvernement de droite d'Emile Reuter, sont très dures: un lock-out concernant plus de 17 500 membres du LBMIIV est déclenché par les employeurs qui font appel à l'armée française et luxembourgeoise pour l'imposer. Si l'arme blanche n'est pas utilisée, les militaires n'hésitent pas à recourir aux poings, baïonnettes et pistons. Malgré cette violence, le mouvement se poursuit jusqu'au 18 mars à Esch-Belval et jusqu'au 25 mars à Differdange.

Néanmoins, la grève se termine sur un échec total. Non seulement les objectifs de la grève ne sont pas atteints, mais, au contraire, les meneurs de la grève sont frappés par de lourdes sanctions (prison et amendes, déportation pour les militants étrangers). Des centaines de syndicalistes sont mis sur des listes noires et sont licenciés sans avoir la possibilité de postuler à un autre poste dans l'industrie

luxembourgeois. Surtout, par arrêté du 11 mars 1921, le gouvernement dissout les Conseils d'usine, qui ne seront réintroduits qu'en 1925.

Il s'agit sans doute de la plus lourde défaite de l'histoire syndicale du pays. Néanmoins, cette défaite mène à un repositionnement. La confédération syndicale commence à choisir la voie de la négociation, en évitant dans la mesure du possible le recours à des grèves, qui sont désormais définies comme moyen de dernière issue. Elle s'appuie davantage sur le travail parlementaire et la mise en place de réformes par la voie législative, en particulier lors de l'existence du Parti Ouvrier (1924-1946), ancêtre du LSAP, qui peut être vu à cette époque comme le bras allongé du syndicat au parlement. Les syndicalistes licenciés se mettent à créer des coopératives. Le LBMIIV se donne des assises plus solides en créant des Maisons syndicales à Dudelange, à Esch, puis dans d'autres villes du sud du pays. Les syndicats libres achètent le journal «Tageblatt» et créent l'imprimerie coopérative afin d'avoir un relais dans la presse. La défaite de 1921 a ainsi, malgré tout, créé les bases du mouvement syndical des décennies suivantes.



Les syndicats imposent la reconnaissance de leurs droits de négociation et d'action

La crise économique mondiale de 1929 a aussi des conséquences importantes sur le salariat luxembourgeois. Si l'augmentation du chômage est en quelque sorte atténuée (ou plutôt: exportée) par le départ, voire l'expulsion, de nombreux travailleurs immigrés, la perte de pouvoir d'achat est néanmoins considérable. Le salaire réel des ouvriers luxembourgeois baisse de 7% dans l'espace de 4 ans (1929-1933).

Malgré cette crise sociale évidente, la coalition de droite au pouvoir ne prévoit pratiquement pas de réformes au niveau social pour atténuer les effets de la dépression économique.

Dans ce contexte, le LBMIIV se rapproche du LCGB, le syndicat chrétien qui a quitté la confédération syndicale unitaire en 1921, afin de créer une commission de négociation commune. La collaboration des deux

centrales syndicales a deux objectifs principaux: l'augmentation des salaires et la reconnaissance officielle des syndicats comme partenaires de négociation par le patronat et les autorités publiques. Elle réclame en particulier une loi sur les conventions collectives. Il y avait certes déjà des conventions collectives à cette époque, par exemple la convention sectorielle pour les imprimeries, mais celles-ci n'avaient pas de base légale, ce qui était utilisé comme argument par le patronat industriel pour ne pas les introduire.

Un projet de loi sur les conventions collectives est finalement introduit en 1935, mais le Premier ministre Joseph Bech obtient l'ajournement du vote sur ce projet le 17 décembre de la même année, en brandissant même la menace de la démission du gouvernement. En réaction, le LBMIIV et le LCGB appelle à un grand rassemble-

ment ouvrier dans la capitale, qui a effectivement lieu le 12 janvier 1936. La manifestation rassemble, d'après la presse, environ 40 000 personnes. Il s'agit d'une des plus grandes mobilisations sociales de l'histoire du pays.

Le gouvernement Bech ne peut ignorer cette mobilisation massive. Il fait marche arrière. Successivement, des lois sont adoptées au courant de l'année 1936, instaurant un Conseil national de travail tripartite, dans le cadre duquel sont réglés les conflits liés aux négociations de conventions collectives de travail, qui obtiennent donc leur base légale. L'article 310 du Code pénal, datant de 1879, qui refusait le droit de coalition des ouvriers et prévoyait des amendes et peines de prison contre toute sorte d'entrave à la «liberté du travail» (c'est-à-dire la liberté de l'employeur) est enfin aboli. Le droit d'association au sein du syndicat est formellement reconnu. Le fait de licencier ou de ne pas embaucher un salarié avec le seul argument de l'appartenance à un syndicat ouvrier est désormais un délit puni par la loi. Les syndicats sont désormais reconnus par la loi.

Par la suite, des conventions collectives sont négociées dans de nombreux secteurs et entreprises. Une première CCT pour le secteur de la sidérurgie est introduit en juillet 1936, alors qu'une majorité des ouvriers s'étaient déjà prononcés pour une grève en cas d'échec des négociations. Le patronat cède et accorde une augmentation de salaires de 9% ainsi que l'introduction de l'indexation des salaires à l'instar des fonctionnaires.



La Libération 1^{er} mai jour férié et salaire social minimum



Pendant la 2^e guerre mondiale, les activités syndicales se voient progressivement réduites à zéro. Même si les syndicats n'ont été définitivement dissouts par l'occupant allemand que progressivement entre 1941-42, les capacités d'action légales des syndicats ont été pour l'essentiel inexistantes dès l'invasion du 10 mai 1940. Les principaux dirigeants syndicaux ont presque tous choisi la voie de l'exil. Certains, comme Jängi Fohrmann, Léon Weirich et Adolphe Krieps, furent déportés en camp de concentration. Un réseau d'«hommes de confiance» s'est

maintenu néanmoins dans les usines et a contribué à l'organisation des actions de grève contre l'enrôlement de force des jeunes Luxembourgeois, le 31 août, le 1^{er} et le 2 septembre 1942.

A la Libération, dès septembre 1944, les syndicats se reconstituent. Des efforts visant la mise en place d'un syndicat unitaire se dissipent toutefois rapidement, même si à Dudelange cette coopération continue encore un certain temps. A côté du LAV (Luxemburger Arbeiterverband, successeur du LBMIIV) et du LCGB appa-

raît un syndicat d'orientation communiste, le FLA, qui subsistera jusqu'en 1966 avant d'intégrer le LAV.

Malgré les divisions, les syndicats multiplient les actions en faveur de réformes sociales dès le lendemain de la Libération. La commission syndicale (la future CGT) fait placarder son catalogue de revendications dans toutes les grandes villes du pays. Elle y réclame notamment une épuration efficace, la semaine de 48 heures, l'abolition du secret bancaire et des réformes de la législation sociale.

Dans ce climat de renouveau et de réforme, le ministre du Travail Pierre Krier, lui-même ancien dirigeant syndicaliste, met en œuvre toute une série de réformes qui renforceront considérablement le système social luxembourgeois: instauration de la Conférence nationale de travail (novembre 1944) comme organe tripartite visant à accompagner les réformes au niveau du travail et de l'emploi (en quelque sorte l'ancêtre de l'actuel CPE), création de l'Office national de conciliation (octobre 1945), d'un système de placement public des chômeurs (juin 1945), ainsi que des hausses des indemnités de chômage (juin 1945) et des pensions d'invalidité et de vieillesse (juillet et octobre 1945).

Deux décisions furent surtout célébrées comme aboutissement des revendications syndicales de longue date:

- l'instauration du salaire social minimum pour les ouvriers, qui est introduit par arrêté grand-ducal le 30 décembre 1944;
- l'introduction du 1^{er} mai, journée du Travail, comme jour férié légal supplémentaire à partir de 1946.

Luttes pour la réduction du temps de travail

Alors que dans l'imaginaire populaire, les années 1950 sont vus comme une période de calme et d'essor économique, voire de conservatisme et de conformisme, cette décennie a néanmoins aussi été la scène de plusieurs mouvements de grève importants dans les secteurs sidérurgique et minier. En fait, au début de la décennie, un arrêté de la cour de cassation du 24 juillet 1952 avait constaté la légalité de toute grève «faite en vue d'obtenir une augmentation de salaire et après la procédure de conciliation». Ce jugement fut à l'origine l'objet de contestations de la part de l'employeur de la licéité de la grève aux mines Berens à Rumelange.

Les premières grèves qui suivirent cet arrêté visaient toutefois moins des augmentations salariales que la réduction du temps de travail avec maintien de salaire. En effet, si la journée de huit heures avait été obtenue en 1918, en réalité, ce droit restait relativement théorique dans la sidérurgie et les mines, où les dites «longues tournées», deux périodes de huit heures subséquentes sans interruption, n'étaient pas rares. La semaine hebdomadaire usuelle restait fixée à 56 heures.

Le 4 février 1953 eut lieu, à l'appel du LAV, une grève de 24 heures dans toute la sidérurgie, pour la semaine de 48 heures sans perte de salaire. Cette grève, largement suivie, réussit en partie ses objectifs: la semaine de 48 heures fut effectivement introduite à partir du 1^{er} janvier 1955, toutefois les pertes de salaire ne furent compensées que partiellement, à 67%.

Une autre grève concernant le temps de travail eut lieu pendant huit journées, du 18 au 25 avril 1955, dans toutes les mines du pays. Les mineurs exigeaient la semaine de 40 heures (au lieu de 48) et l'instaura-



tion d'un salaire minimal indépendant de l'extraction effectuée. Ici encore, la grève se conclut par un succès partiel, avec des augmentations des salaires horaires et la mise en œuvre d'un salaire minimum quotidien garanti. Le temps de travail dans les mines fut réduit à 44 heures par la mise en place de 16 jours de repos supplémentaires l'année suivante, alors que le LAV menaçait à nouveau de faire grève.

La semaine de 44 heures est également introduite dans la sidérurgie en 1957 et le congé payé est augmenté à 12 jours.

Enfin, la dernière grande mobilisation des années 1950, organisée conjointement par le LAV et le LCGB, concerne toutefois un conflit salarial. Dans le cadre de l'impasse lors des négociations pour le renouvellement de la CCT, dans une période de forte productivité et de croissance de l'industrie

de l'acier luxembourgeoise, plus de 20 000 ouvriers manifestent sur la Place Guillaume à Luxembourg le 21 décembre 1958 pour demander des hausses salariales. Le conflit est finalement résolu, après passage en conciliation, par un arbitrage du professeur Henri Rieben, un proche collaborateur de Jean Monnet. L'arbitre tranche en faveur d'une augmentation du salaire horaire d'un franc luxembourgeois à partir du 1^{er} janvier 1960 (soit 2,5%) - le dit «franc Rieben» - ainsi qu'une compensation rétroactive pour le second semestre 1959.

Les luttes syndicales des années 1950 ont permis des améliorations conséquentes: la baisse de la semaine de travail dans l'industrie de 56 à 44 heures et en parallèle une hausse conséquente du pouvoir d'achat des ouvriers (le salaire annuel nominal moyen passant de 53 000 LuF en 1950 à 83 000 LuF en 1960).

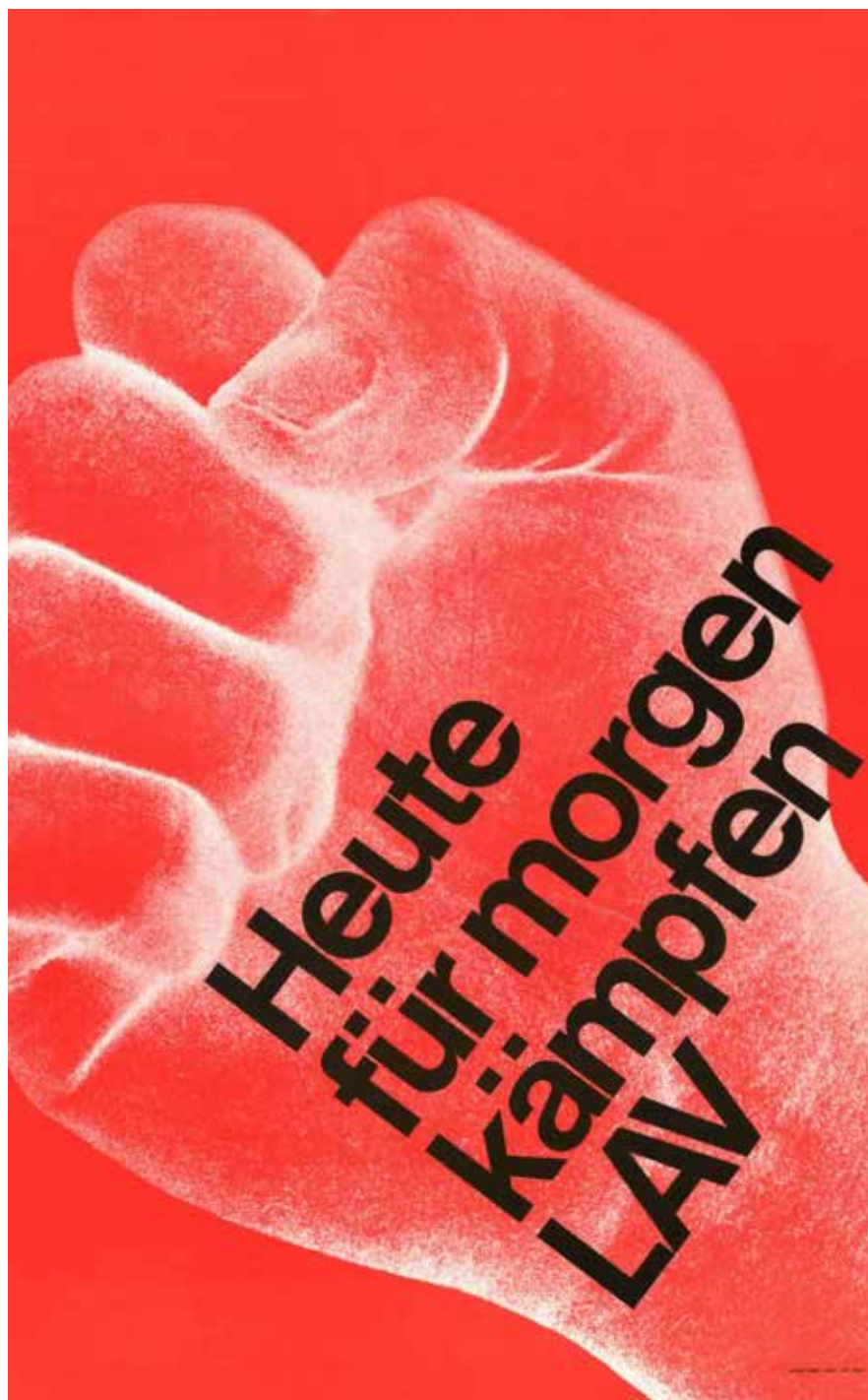
La classe ouvrière montre qu'il faut encore compter avec elle

Le début des années 1970 a été, à bien des égards, une période de nouveaux départs. Le mouvement de 1968 avait trouvé, un peu tardivement, un écho au Luxembourg avec la grève des lycéens d'avril 1971, des initiatives citoyennes, des mouvements des droits de l'homme, mais aussi des organisations féministes se formaient et réclamaient un renouveau social. Dans le même temps, le cycle économique battait son plein: les conventions collectives avec des augmentations de salaire de 15 % étaient la règle, et il y avait de facto le plein emploi.

Le syndicat ouvrier LAV considérait dans ce contexte que le moment était venu d'initier toute une série de réformes sociales. Lors de son Congrès en mai 1973, il décide d'organiser une grande manifestation à l'automne, avec arrêt simultané du travail, afin de faire pression avec son programme revendicatif qu'il venait d'adopter. Il propose aussi aux autres syndicats de rallier cette action, toutefois la FEP et le LCGB refusent. Au final, le LAV organise la manifestation et la grève en grande partie seuls; si le LVOV et la FLTL appellent à participer au rassemblement, ils s'abstiennent de faire grève, tandis que les directions de la FNCTTFEL et de la CGFP s'en remettent à des déclarations de solidarité.

La date de l'action est fixée au 9 octobre 1973, début de la session parlementaire 1973-1974.

Une liste de revendications en 14 points résumant les principales propositions du LAV est largement diffusée. Parmi ses principaux points figurent la cogestion sur les lieux de travail, la réforme progressive de l'assurance maladie, la promotion du logement social, la lutte contre la spéculation sur les terrains à bâtir, l'allègement





fiscal sur les compléments de salaire, les impôts négatifs pour les bas salaires, et l'introduction ou la généralisation du tarif zéro dans les transports publics pour les travailleurs et les étudiants.

En dépit des menaces du ministre d'État, Pierre Werner, et de divers employeurs, selon lesquels la grève du 9 octobre serait illégale, la campagne porte ses fruits et la participation dépasse les attentes des organisateurs. L'appel à la grève est suivi dans la plupart des secteurs de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, ainsi que dans diverses entreprises publiques. Entre 25 000 et 40 000 personnes participent à la manifestation centrale, qui s'est rendue de la gare de la capitale à la Place Guillaume.

La journée d'action peut être considérée comme un succès total, voire un séisme politique. Il s'agit non seulement de la

première grande action de grève depuis 1958, mais aussi de la plus grande manifestation syndicale de l'après-guerre. Grâce à cette mobilisation de masse, la LAV réussit à inscrire ses idées à l'ordre du jour politique, et marque la campagne électorale de 1974 qui conduit au premier gouvernement sans participation du CSV depuis 1926.

Un an après la manifestation, le LAV peut affirmer que plusieurs revendications de la manifestation du 9 octobre ont déjà été intégralement ou du moins partiellement mises en œuvre:

- l'introduction de comités d'entreprise mixtes et de représentants des salariés dans les conseils d'administration des grandes entreprises;

- la réforme des caisses d'assurance maladie (harmonisation des prestations des différentes caisses d'assurance

maladie, participation accrue de l'État au financement, égalité entre charge patronale et charge salariale);

- l'adaptation des pensions d'accident;

- la réforme de l'inspection du travail;

- la généralisation du tarif zéro pour le transport scolaire et des réductions pour les personnes âgées;

- l'augmentation des abattements fiscaux sur les compléments de salaire.

À partir du 1^{er} janvier 1975, la semaine de 40 heures est également généralisée et la 5^e semaine de congé (25 jours) est introduite.

En prenant l'initiative d'une grande manifestation, le 9 octobre 1973, le LAV a ainsi fait un grand pas en avant dans le renforcement de l'État-providence luxembourgeois.

Front syndical uni contre la crise de l'acier

En 1975, le Luxembourg est frappé de plein fouet par la crise économique mondiale. En particulier le secteur industriel prédominant de la sidérurgie – en 1974, plus de 24 000 salariés travaillent dans ce secteur – se voit confronté à une forte baisse de la demande. La crise conjoncturelle se transforme rapidement en crise structurelle. Après de longues années de plein emploi, le chômage commence à réapparaître, notamment au niveau des jeunes primo-arrivants sur le marché de l'emploi.

Pour le LAV, des voies sont à esquisser dans le dialogue social pour éviter que la crise de l'acier se transforme en crise sociale profonde. Il prend l'initiative d'organiser une nouvelle grande manifesta-

tion nationale pour appeler la politique à bouger. Pour la première fois, l'ensemble des syndicats luxembourgeois rejoignent l'appel du LAV: les autres syndicats libres regroupés dans la CGT (FNCTTFEL, FGIL, FLTL, LVOV), le LCGB, la FEP, la CGFP, la FGFC, la Syprolux participent tous à la grande manifestation organisée le 18 décembre 1976. Il s'agit de la première action commune et solidaire de l'ensemble du mouvement syndical luxembourgeois.

Un manifeste commun est publié. Sa première revendication est la «convocation à court terme d'une Conférence tripartite pour définir une nouvelle politique de l'emploi».

Malgré la réalisation d'un front syndical uni, la manifestation du 18 décembre reste en-dessous des attentes. Quelques 12 000 manifestants y participent. On reste donc loin de la mobilisation de la journée d'action du 9 octobre 1973. Les températures hivernales peuvent avoir contribué à cet état des choses.

Néanmoins, sur le plan politique, la manifestation peut néanmoins être vue comme un succès. En effet, l'année suivante, le gouvernement met en place la tripartite, d'abord au niveau du secteur de la sidérurgie («tripartite acier»), puis en instituant par la loi du 24 décembre 1977 le Comité de coordination tripartite, qui regroupe les représentants des employeurs, des syndicats nationalement représentatifs et du gouvernement. Des mesures sont mises en place pour éviter que la restructuration au niveau de la sidérurgie conduise à une montée du chômage: instauration de la division anti-crise, travaux d'utilité publique, mesures de préretraite pour les ouvriers de la sidérurgie. Un changement structurel d'une envergure jamais vue auparavant s'opère: en l'espace de 10 ans, les effectifs dans la sidérurgie sont diminués de moitié. Grâce aux mesures de la tripartite, cela se produit sans aucun licenciement sec.

Une autre revendication centrale de la manifestation du 18 décembre 1976 était la mise en place d'une Société nationale de crédit et d'investissement, ayant pour objectif de donner des prêts aux entreprises afin de faciliter les investissements et de relancer la conjoncture. La SNCI est effectivement mise en place par la loi du 2 août 1977.



1982

Grève générale pour l'index

Dès sa création en 1979, la nouvelle confédération syndicale OGBL doit lutter pour parer aux attaques contre l'index, c'est-à-dire l'adaptation des salaires et traitements à l'évolution du coût de la vie. L'index avait été introduit pour les fonctionnaires et les cheminots en 1921. Il était devenu un point obligatoire à prévoir dans chaque convention collective en 1965, puis avait été élargi à tout salaire, traitement, pension et indemnité d'apprentissage en 1975. A la fin des années 1970, cet instrument récemment généralisé est remis en question, dans un contexte de «stagflation» (stagnation économique combinée

geois de 8,5 % (21 février 1982), le gouvernement annonce au Comité de coordination tripartite son intention de procéder à d'ultérieures adaptations de l'index. Pour protester contre ces manipulations de l'index, l'OGBL, la FNCTTFEL, le LCGB et le NHV appellent à une manifestation de masse à Luxembourg le 27 mars 1982 (plus de 30 000 participants). Comme le gouvernement ne réagit pas, la manifestation de masse est suivie une semaine plus tard par une grève générale d'avertissement le 5 avril 1982, jour du vote de la loi à la Chambre des Députés. Cette grève sera suivie par environ 80 000 salariés et reste

la seule véritable grève générale dans l'histoire sociale du pays.

Malgré cette mobilisation historique, la majorité parlementaire votent les manipulations de l'index, qui restent en place jusqu'en 1984. Le versement d'une tranche indiciaire est carrément annulé, une perte de pouvoir d'achat qui n'a jamais été compensée. Mais la lutte syndicale a aussi des répercussions sur le plan électoral et contribue à amener un changement de coalition en 1984. La nouvelle majorité CSV-LSAP restaure le fonctionnement normal de l'index fin 1984.



à une inflation élevée). Plusieurs attaques successives contre l'index sont mises en œuvre par la coalition CSV-DP. La loi du 5 mars 1980 prévoit qu'en cas d'aggravation de la situation économique et sociale, les modalités d'application de l'échelle mobile puissent être temporairement adaptées et le nombre et les effets des tranches indiciaires limités. La loi du 1^{er} juillet 1981 supprime la tranche d'avance d'1,5 %, introduite en 1972 pour compenser le retard de l'adaptation des revenus par rapport à l'évolution des prix. De plus, l'adaptation des rémunérations est décalée d'un mois. A la suite d'une dévaluation du franc belgo-luxembour-



1990, 1992, 2000/01

3 campagnes pour améliorer notre sécurité sociale

Un autre sujet qui mobilise l'OGBL dès sa fondation est la défense et l'amélioration de la sécurité sociale. De nombreux combats furent menés tout au long des années 1980, en particulier pour des améliorations au niveau de l'assurance-pension, dans l'objectif d'abolir les «Hongerrenten» (pensions de misère). L'OGBL connaît quelques succès à cet égard, dont l'introduction d'une «prime de Noël» pour les pensionnés en 1982 et la création de l'«allocation de chauffage» (ancêtre de l'actuelle «allocation de vie chère» en 1983. En 1984, l'OGBL proteste contre le «Renteklau» (annulation de 28 milliards de créances de l'Etat envers les caisses de pension) et revendique une augmentation substantielle des pensions à hauteur de 10 %. Après plusieurs interventions auprès du ministre de la Sécurité sociale, une augmentation globale de 7 % est finalement mise en œuvre au 1^{er} juillet 1987.

La même année, le gouvernement réalise finalement la réforme des pensions discutée depuis longtemps sous forme de la loi du 27 juillet 1987, qui crée un régime contributif unique d'assurance pension et introduit la reconnaissance des années d'éducation des enfants pour la retraite («baby years»).

L'OGBL reste cependant sur sa faim et continue de mobiliser au cours de l'année 1988 pour une 2^e réforme globale, qui crée notamment des droits et devoirs égaux pour tous les assurés du secteur privé et du secteur public. Vu l'absence de réalisations concrètes dans ce contexte et dans un contexte de boom économique et de surplus au niveau des finances publiques, le Comité national de l'OGBL décide le 24 avril de mobiliser pour une grève générale,



qui aurait lieu à la date symbolique du 9 octobre 1990. Cette décision est également mise en avant lors du discours du Premier mai de John Castegnaro. La «Rentengerechtigkeit» (justice au niveau des pensions) est la revendication centrale en vue de la mobilisation pour la grève générale, mais la campagne porte également sur d'autres sujets, dont le problème du logement, l'équité fiscale, les investissements dans le domaine de la santé, l'harmonisation des statuts professionnels, la réduction du temps de travail avec l'objectif de la semaine de 35 heures...

En réaction à la vaste campagne de mobilisation de l'OGBL, le gouvernement CSV-LSAP finit par céder et annonce le 20 septembre 1990 qu'il prévoit plusieurs améliorations au niveau de l'assurance pension, entre autres:

- l'augmentation des pensions dans le secteur privé de 10 % au 1^{er} janvier 1991;

- l'intégration définitive de l'augmentation de 7 % versée en 1987 comme amélioration structurelle;
- l'introduction d'une pension minimale garantie;
- la possibilité de partir en retraite à 57 ans après 40 années cotisables.

Au vu de ce résultat, le Comité national décide d'annuler la grève générale du 24 septembre 1990.

Cette campagne victorieuse fournira le modèle pour deux autres campagnes de mobilisation de l'époque John Castegnaro, qui porteront également principalement sur des sujets liés à la sécurité sociale.

Ainsi, le 3 février 1992, le Comité national décide une nouvelle fois l'organisation d'une grève générale pour le 24 avril 1992 et la construction d'un large front unitaire avec les autres syndicats pour bloquer le projet de réforme de l'assurance-maladie du gouvernement. Ce projet prévoyait notamment l'instauration d'un plafond pour la part du financement de l'Etat à 40 %, une augmentation des participations individuelles aux honoraires des médecins de 20 % et aux coûts des médicaments de 60 %, ainsi qu'une diminution de l'autonomie de gestion des caisses de maladie. L'OGBL considère ce projet du gouvernement Juncker comme une attaque frontale contre l'assurance-maladie et comme un pas majeur vers un système de santé à deux vitesses, qui profiterait surtout aux assurances complémentaires privées.

De nouveau, face à la mobilisation de l'OGBL, le gouvernement cède et retire les points principaux de sa réforme (notamment le plafond de 40 % et les participations individuelles). Il accorde la prise en

charge des déficits des caisses de maladie par le budget de l'Etat et annonce l'introduction de la «quadripartite» (idée lancée par l'OGBL à l'automne 1991), qui regroupe des représentants du gouvernement, des syndicats, des employeurs et des prestataires de santé.

La 3^e campagne en vue d'une grève générale est déclenchée le 21 novembre 2000, cette fois-ci sans annoncer une date concrète et alors que l'OGBL est déjà entré dans une campagne de mobilisation pour une redistribution plus équitable des richesses depuis plusieurs mois. De nouveau, les améliorations au niveau de la

sécurité sociale figurent au centre du catalogue de revendications de l'OGBL, à côté de l'augmentation du salaire social minimum, du refus d'une politique tarifaire modérée et de réductions de la charge fiscale sur les petits et moyens revenus.

Le gouvernement CSV-DP réagit en mettant en place le dit «Rentendesch», une table ronde réunissant toutes les parties concernées sur les réformes à envisager au niveau du régime des pensions. Les résultats du Rentendesch ont été une victoire sur toute la ligne pour l'OGBL, qui obtient des résultats considérables:

- augmentation de 12 % des taux de majoration forfaitaires;
- augmentation de 4 % des taux de majoration liés aux cotisations;
- augmentation des pensions minimum de 5 %;
- augmentation des pensions de survie de 29 %;
- introduction d'une prime de fin d'année de 12,9 € par année d'assurance;
- extension de la prise en compte des «baby years»;
- introduction d'un forfait d'éducation.

2009

« Nous ne voulons pas payer pour votre crise! »

La crise financière et économique, qui a éclaté en septembre 2008 suite à l'entrée en cessation de paiement de plusieurs instituts financiers et assurances, en particulier de Lehman Brothers et d'AIG aux Etats-Unis, a rapidement eu des répercussions sur l'économie et la place financière luxembourgeoise. L'Etat débloque des sommes considérables pour sauver la BIL et la BGL suite à la déconfiture des maisons-mères belge et néerlandaise, resp. Dexia et Fortis. Une étatisation partielle de ces banques et un important plan d'investissements publics sont rapidement mis en œuvre, alors que de telles politiques sont en pleine contradiction avec l'orthodoxie économique néolibérale.

Mais ce consensus, au début de la crise, se dissipe rapidement. Le chômage

augmente, tout comme le recours au chômage partiel. Le PIB chute de 1,3% en 2008, puis de 4,4% en 2009.

Dans ce contexte, le patronat réclame des mesures d'austérité drastiques lors d'une réunion du comité de coordination tripartite: l'abolition ou au moins le plafonnement de l'indexation des salaires, un gel généralisé voire une réduction des salaires! Le CSV emboîte le pas en reprenant l'idée patronale du plafonnement de l'index à un certain niveau de salaire, mais se heurte au sein du gouvernement au refus du LSAP. Les partis de la coalition gouvernementale semblent en revanche d'accord pour prévoir le retrait du pétrole, du tabac et de l'alcool du panier de produits qui sert de base pour calculer les échéances des tranches indiciaires.

Le 2 avril 2009, l'OGBL lance un appel en vue d'une grande manifestation nationale le 16 mai – journée prévue par la Confédération européenne des syndicats comme journée d'action. La manifestation aurait pour but de défendre les revendications suivantes:

- la défense des emplois, le maintien de l'emploi lors de restructurations, la protection contre les licenciements arbitraires, la protection financière en cas de chômage, une meilleure protection des droits des salariés en cas de faillite, une politique de l'emploi proactive et préventive pour les jeunes ayant terminé leur scolarité;
- la défense de notre système de sécurité sociale en cas de maladie, d'invalidité, de vieillesse ...;



- le respect des droits des salariés et le renforcement du droit de cogestion des délégués du personnel et des syndicats dans les entreprises;
- une importante activité publique d'investissements profitant aux entreprises locales, orientée vers l'avenir et dont la ligne directrice est la politique climatique, visant donc le développement économique durable.

L'OGBL réussit à rallier, contrairement à 1973 et 1982, l'ensemble des syndicats du pays pour soutenir cette manifestation, sous le slogan «Nous ne payerons pas pour votre crise».

De nombreuses organisations de la société civile, mais aussi de jeunes et d'étudiants se rallient également à la manifestation. Plus de 30 000 manifestants font le parcours de la Gare de Luxembourg à la «Gëlle Fra», la grande majorité arborant des vestes rouges de l'OGBL.

Si cette grande mobilisation d'un front syndical uni ne réussit pas à empêcher la mise en œuvre d'une politique d'austérité, elle permet d'atténuer les effets de cette politique et d'éviter des mesures bien pires qui étaient clairement sur la table («paquet Juncker-Frieden» d'avril 2010). Il s'agissait notamment de la modification de la composition du panier à la base de l'index, de la réduction de moitié de l'exonération fiscale des chèques-repas, de la suppression de l'allocation repas dans la Fonction publique, de la suppression de l'ajustement des pensions à l'évolution générale des salaires jusqu'en 2014, de la suppression de l'allocation de rentrée scolaire sauf pour les familles qui bénéficient de l'allocation de vie chère et de la réduction du congé parental de 6 à 4 mois.

Le non-versement de tranches indiciaires et d'ajustements du salaire social minimum, tel que le réclamait l'UEL, n'ont également pas vu le jour. L'index put ainsi également être sauvé. Après une nouvelle modulation de l'index de 2010 à 2014, le fonctionnement normal de l'indexation des salaires est restauré en 2015.

Résultats récents de l'action syndicale

Si la dernière décennie n'a pas donné lieu à des manifestations de l'envergure de celle du 16 mai 2009, elle fut néanmoins marquée par un certain nombre de mouvements syndicaux d'envergure, que ce soit au niveau national ou au niveau sectoriel, voire de l'entreprise individuelle. Ces mouvements se sont terminés, pour la plupart, sur des victoires syndicales considérables. Et l'OGBL fut toujours la force motrice de toutes ces actions. Nous ne mentionnons ici que:

- la campagne contre la flexibilisation tous azimuts du temps de travail réclamée par le patronat. Non seulement, l'OGBL a réussi à faire blocage aux visées patronales de déréglementation, mais il a également réussi à faire améliorer la législation sur l'organisation du temps de travail, en prévoyant notamment des jours de congé supplémentaires dans le cas de périodes de référence plus longues. Une autre revendication de l'OGBL dans le contexte de cette campagne, la 6^e semaine de congé payé, a reçu une réponse partielle avec l'introduction d'un jour de congé et d'un jour férié supplémentaires;
- la campagne pour une hausse structurelle du salaire social minimum. Un premier succès dans le cadre de cette campagne a été obtenu avec la hausse extraordinaire du SSM de 0,9% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019. Toutes les attaques du patronat contre l'ajustement régulier du SSM ont échoué;
- la grève victorieuse chez ACL Services SA les 16 et 17 décembre 2014;
- la mobilisation massive des salariés des secteurs de la santé et du secteur social pour la revalorisation des carrières et la transposition de la réforme de la Fonc-

tion publique dans les CCT FHL et SAS avec plus de 9 000 manifestants le 16 juin 2016, qui a permis l'obtention d'accords historiques au niveau des deux CCT l'année suivante;

- la première grève du secteur des soins dans les maisons de soins «An de Wisen» à Bettembourg, «Parcs du 3^e âge» à Bertrange et ZithaSenior à Luxembourg et à Pétange, en juin 2018, qui a été la plus longue grève au Luxembourg depuis 23 ans se soldant par un succès sur toute la ligne pour l'OGBL;
- la mobilisation du secteur du bâtiment le 5 juillet 2018 à Luxembourg pour des augmentations salariales conséquentes et contre la flexibilisation outrancière du temps de travail revendiqué par le patronat.

Avec la pandémie du Covid-19, le syndicat fait face à de nouvelles épreuves. Il a œuvré dès le premier jour des mesures

du gouvernement pour éviter que cette crise sanitaire ne se transforme en crise sociale. Il a pu atteindre un certain nombre de succès. Il faut désormais se tenir prêt pour de nouvelles mobilisations, car il n'est pas à exclure qu'en sortie de crise, les luttes en lien avec la redistribution des richesses, mais aussi la répartition des coûts à assumer, reprendront avec une vigueur renouvelée, même si, pour l'instant, il semble être possible de trouver des accords avec le patronat, que ce soit sur les mesures sanitaires à respecter dans les entreprises, le télétravail ou sur le droit à la déconnexion.

Le développement massif du télétravail dans le contexte de la pandémie, qui semble continuer en période post-pandémique, pose néanmoins de nouveaux défis à l'action syndicale: est-ce qu'il faut désormais se préparer à des actions syndicales pour ainsi dire «virtuelles»? Des «grèves à distance»? L'avenir le montrera.



Prédécesseurs de l'OGBL

Metallarbeitergewerkschaft (MAG)
Section luxembourgeoise du Deutscher Metallarbeiterverband (DMAV)
Berg- und Hüttenarbeiterverband (BHAV)
Luxemburger Metallarbeiterverband (LMAV)
Luxemburger Berg- und Metallindustriearbeiterverband (LBMIAV)
Lëtzeburger Arbechterverband (LAV)

Autres syndicats membres de la CGT

Fédération nationale des cheminots, des travailleurs du transport, des fonctionnaires et employés luxembourgeois¹
(FNCTTFEL-Landesverband)
Association professionnelle et de secours mutuels des conducteurs d'automobiles du Luxembourg² (ACAL)
Fédération luxembourgeoise des travailleurs du livre (FLTL) ; anc. Association typographique/Buchdruckerverein
Fédération générale des instituteurs luxembourgeois³ (FGIL)
Luxemburger Vorarbeiter- und Obermaschinenverband (LV0V)
Fédération nationale des employés⁴ (FNE)
Syndicat professionnel des établissements de garde Luxembourg (SPEGL)
Ganymed [serveurs restauration-hôtellerie]
Vatel-Club [cuisiniers]

Revolutionäre Gewerkschafts-Opposition (RGO)
Fraie Lëtzeburger Arbechterverband (FLA)

Fédération des employés privés (FEP) devenu par la suite Fédération des employés privés –
Fédération indépendante des travailleurs et cadres (FEP-FIT)
et ses prédécesseurs:
Fédération nationale des employés privés (FNEP)
Association cantonale des employés privés d'Esch-sur-Alzette
Handlungsgehilfenverband
Verein der Grubenbeamten
Union des employés de commerce
[Association luxembourgeoise des employés de banque⁵] (ALEB)

Autres syndicats faisant partie du cartel syndical de 1906-1920 :

Handschuhmacherverein
Gemeindearbeiterverein, devenu par la suite Staats- und Gemeindearbeiterverband
Maurerverein
Gipserverein
Luxemburger Bauarbeiterverband
Luxemburger Holzarbeiterverband
Brauarbeiterverein
Lederarbeiterverein
Tabakarbeiterverein
Verein der Stukkateure

Comité de liaison des enseignants critiques (CLEC)
Association luxembourgeoise des éducateurs diplômés (ALDED)
Délégation nationale des assistants-professeurs (DNAP)
Association luxembourgeoise des psychologues diplômés universitaires (ALPDU)
Onofhängeg Artiste-Gewerkschaft Lëtzebuerg (OAGL)

1. Intégration provisoire au 1^{er} juillet 2020

2. L'ACAL a fait partie de la CGT en tant que syndicat affilié à la FNCTTFEL entre 1955 et 2001

3. La FGIL cède son activité syndicale au SEW/OGBL en 1979, mais garde sa structure et activité en tant que coopérative.

4. Intégrée à la FNCTTFEL en 1963

5. La future ALEBA est sortie de la FEP en 1977, avant la création de l'OGBL. Une partie de l'ALEBA a néanmoins rejoint l'OGBL début 1979 pour y constituer le Syndicat Banques et Assurances (aujourd'hui Syndicat Secteur financier).

Secteur du nettoyage: Nous ne sommes pas des torchons de plancher!

Plus de 500 salariés du secteur du Nettoyage ont manifesté le 11 mars dernier devant les locaux de la Chambre des métiers pour protester contre l'attitude de la Fédération des entreprises de nettoyage (FEN) dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de la convention collective de travail dans le secteur. Le syndicat Nettoyage de l'OGBL et le LCGB avaient appelé à manifester, juste avant la tenue d'une nouvelle réunion de négociation avec le patronat.

Les négociations étaient totalement dans l'impasse depuis plus d'un an. Les syndicats contractants, c'est-à-dire l'OGBL (syndicat majoritaire) et le LCGB avaient pourtant fait d'importantes concessions dans le cadre de leurs revendications. Mais rien à faire, la FEN avait continué jusqu'à là à faire la sourde oreille et avait balayé les deux principales revendications d'un revers de main.

Les agents de nettoyage réclament une prime unique à hauteur de 2% du salaire annuel (500 euros) et deux jours de congés supplémentaires.

La crise sanitaire a rendu visible ce qui ne l'était pas avant: le nettoyage est un service essentiel dont la société ne

peut pas se passer. Que ce soit dans les hôpitaux, les transports en commun, les commerces, les maisons de soins ou les ménages privés, le nettoyage est partout et il s'agit de l'une des premières mesures de prévention face à toute crise sanitaire.

Et pour rappel, ces dernières années et même pendant la crise sanitaire, le secteur a connu une forte croissance économique. Le chiffre d'affaires des entreprises de nettoyage ne cesse pas d'augmenter. Le syndicat Nettoyage de l'OGBL l'a annoncé, il ne signera pas de convention collective à zéro euro. Ce serait inacceptable pour les salariés du secteur! L'OGBL exige une amélioration des conditions de travail et une revalorisation des rémunérations pour le secteur du nettoyage!

A noter que la mobilisation des salariés du secteur du nettoyage, le 11 mars dernier, semble avoir produit assez rapidement des effets. En effet, la réunion de négociation avec la FEN qui a immédiatement suivi la manifestation a donné lieu, pour la première fois, à un échange positif. L'OGBL y a bien évidemment martelé une nouvelle fois que ses deux revendications principales doivent se retrouver dans la nouvelle convention collective.

La FEN et les syndicats se sont également revus le 26 mars. Et cette réunion s'est à nouveau déroulée dans un climat constructif. Une nouvelle réunion devait se tenir le 1^{er} avril. ◊



La tension monte chez Eurofoil

Les salariés d'Eurofoil, soutenu par le syndicat Transformation sur métaux de l'OGBL, ont à nouveau protesté le 26 février dernier devant l'entreprise à Dudelange pour dénoncer l'attaque massive de la direction sur leurs acquis sociaux.

Pour rappel, la direction d'Eurofoil a dénoncé l'année dernière la convention collective de travail et a présenté un cahier de revendications totalement inacceptable pour les salariés et l'OGBL: recul du nombre de jours de congé, aucune amélioration salariale pour les salariés actuels et perte de tous les acquis pour les nouveaux arrivants qui seraient ainsi payés au salaire social minimum.

Les salariés de l'entreprise et l'OGBL dénoncent en outre une récente dégradation des conditions de travail, qui a d'ailleurs directement conduit à plusieurs accidents de travail, principalement en raison d'un sous-effectif dans l'entreprise (départs en retraite non remplacés).

Le conflit qui oppose les salariés et l'OGBL à la direction de l'entreprise dans le cadre du renouvellement de la convention collective a été porté devant l'Office national de conciliation. Mais la direction s'obstine toujours à vouloir remettre en cause les acquis des salariés. Une issue positive au

conflit semble donc pour le moment plus qu'incertaine.

Lors de sa dernière réunion, le 23 mars 2021, le Comité national de l'OGBL a d'ores

et déjà donné son feu vert au syndicat Transformation sur métaux en vue de lancer une procédure de grève dans l'entreprise, au cas où la procédure de conciliation échouerait. ◊



Piquet de protestation chez Ampacet

L'OGBL et ses délégués chez Ampacet ont protesté le 10 mars dernier devant l'entreprise à Dudelange pour exprimer leur opposition formelle au projet de la direction visant à imposer des tâches aux salariés qui ne correspondent pas à leurs métiers. Selon ce projet de la direction, les ouvriers pourraient ainsi être amenés à l'avenir à faire de la maintenance, sans pour autant avoir la formation nécessaire, et les techniciens nettoyer le site.

Si jamais ce projet était mis en place, il entrainerait une réduction de personnel, une surcharge de travail et une dégradation de la sécurité. Il aurait également un impact négatif sur la santé des salariés.

Ampacet emploie sur le site de Dudelange environ 140 salariés. En 2020, l'entreprise a fait un nouveau record en matière de chiffre d'affaires. ◊



Liberty Steel Dudelange: au bord de la faillite?

Début mars, Greensill Capital a déposé le bilan à Londres après s'être fait retirer sa licence par les autorités de régulation. Le groupe financier britannique compte parmi ses clients GFG Alliance Group qui est propriétaire de Liberty Liège-Dudelange et donc du site de Dudelange qui emploie aujourd'hui un peu plus de 200 salariés. Cette annonce confirme les inquiétudes de l'OGBL qui avait depuis le début identifié des faiblesses dans la construction financière du projet Liberty et l'absence d'un réel projet industriel.

Pour rappel, Liberty a racheté ArcelorMittal Dudelange en 2018, suite à une décision de la Commission européenne qui avait contraint ArcelorMittal à céder une partie de ses activités en Europe après le rachat d'Ilva en Italie. Dès le début, l'OGBL avait fait part de son inquiétude face au nouveau repreneur. GFG Alliance Group est en effet connu pour son expansion brutale et le rachat de plusieurs sites en Europe, en s'endettant massivement.

L'OGBL craint désormais que Liberty ne soit au bord de la faillite si son propriétaire, GFG Alliance qui appartient à l'homme d'affaires Sanjeev Gupta, ne prend pas les choses en main et ne met pas à disposition des fonds ou des garanties nécessaires afin d'assurer la continuité des activités. En parallèle, ArcelorMittal a suspendu ses livraisons vers Liberty jusqu'à ce que des garanties de paiement soient fournies. Concrètement

cela peut signifier que l'entreprise ne serait plus en mesure de continuer à produire et donc de faire entrer de l'argent. Cette situation fragilise le site de Dudelange et laisse peser de grands doutes sur l'avenir du projet Liberty au Luxembourg et son projet industriel.

L'OGBL exige des garanties pour les salariés

Au regard de la situation, l'OGBL a exigé une entrevue d'urgence avec la direction du groupe et elle a été organisée dans la foulée en présence des syndicats belges et luxembourgeois. Le groupe a indiqué que des négociations sont en cours afin d'obtenir d'autres soutiens financiers.

Pour l'OGBL, la priorité reste et demeure le maintien des emplois, le maintien des activités et une garantie ferme de paiement des salaires dans les prochains mois. L'OGBL exige un engagement clair et ferme de la part de l'actionnaire de Liberty Dudelange, afin de garantir la pérennité du site de Dudelange et de tous les emplois qui en dépendent.

L'OGBL a rencontré les autorités luxembourgeoises

En date du 11 mars 2021, une entrevue d'urgence a été organisée entre les représentants du personnel, Franz Fayot, ministre de l'Économie, et Dan Kersch, ministre du Travail.

Après avoir écouté avec attention les syndicats quant à la situation, les ministres respectifs ont affirmé leur soutien et ont tenu à rappeler que le pays «ne laissera pas tomber le site de Dudelange»! Différents scénarios étaient en train d'être évalués et des entrevues avec le propriétaire du site seront organisées le plus rapidement possible. Bien que le soutien public calme la situation, l'OGBL suit le dossier de près et reste en contact étroit avec les syndicats européens, ainsi qu'avec les autorités du pays. ◊

Reprise d'ArcelorMittal Dudelange par Liberty House: Une annonce, beaucoup de questions et peu de garanties (2018)

En 2018, l'OGBL avait en effet déjà identifié la fragilité financière du projet Liberty House de l'homme d'affaire Sanjeev Gupta et la dépendance trop importante vis-à-vis de l'ancien propriétaire, ArcelorMittal. Malgré toutes les garanties émises lors de la reprise du site, les inquiétudes soulevées par l'OGBL à cette époque semblent aujourd'hui se confirmer.

Où sont passés les 100 millions d'investissements?

Peu après le rachat effectif du site de Dudelange par le groupe en juillet 2019 par le groupe de Sanjeev Gupta, ce dernier s'est engagé à investir 100 million d'euros dans l'entité Liberty Liège-Dudelange, dont une partie devait revenir au site situé au sud du pays. Fort est de constater que les salariés de Dudelange n'en ont pas encore vu la couleur.



Reprise d'ArcelorMittal Dudelange par Liberty House (2018)

Paul Wurth: Vente des actions de l'État au groupe SMS. L'OGBL exige des garanties pour l'emploi à long terme!



© Tageblatt

La direction générale de Paul Wurth Luxembourg a informé son personnel, le 29 mars 2021, par le biais d'une note interne qu'un accord officiel concernant le rachat des parts de l'Etat luxembourgeois (participation directe, SNCI, BCEE) a été trouvé à la fin de la semaine précédente.

Bien que la volonté affichée de SMS Group de vouloir faire de Paul Wurth Luxembourg un centre d'excellence et d'innovation mondial en matière de métallurgie et d'hydrogène («Green Steel») paraisse rassurante quant à une future présence du groupe au Grand-Duché, l'OGBL reste en principe critique à l'égard de toute cession de parts publiques à des groupes privés. L'Etat luxembourgeois abandonnera ainsi tout contrôle dans une des sociétés traditionnelles luxembourgeoises par excellence, qui est de surcroît un champion en matière d'innovation industrielle.

Dans ce contexte, l'OGBL se pose tout une série de questions auxquelles les décideurs politiques doivent amener au plus vite des réponses claires et transparentes:

- Quelles ont été les motivations de l'Etat luxembourgeois pour s'engager dans une telle transaction?
- Quel sera l'impact de cette transaction sur l'évolution à long terme de l'emploi dans l'entreprise, notamment à l'issue de la période de validité du plan de maintien dans l'emploi, en 2023?

- Des suppressions de postes, voire des délocalisations de départements, seront-elles envisagées?
- Le cas échéant, quelles garanties l'Etat luxembourgeois a-t-il su négocier en faveur des salariés?

Au moment de l'annonce de la vente, l'OGBL avait déjà immédiatement sollicité une entrevue d'urgence auprès du ministre de l'Economie et du ministre des Finances afin d'avoir davantage d'informations quant aux raisons et motivations de l'Etat luxembourgeois dans la cession de ses parts. Malheureusement, cette demande d'entrevue est restée jusqu'à présent sans réponse.

L'OGBL réitère sa demande d'entrevue urgente avec les ministres concernés et demandera également une entrevue urgente avec la direction générale de Paul Wurth Luxembourg. ◊

L'autrichien Plansee devient actionnaire majoritaire du groupe Ceratizit

L'OGBL et ses délégués du personnel chez Ceratizit ont été surpris d'apprendre, fin février 2021, que la direction de l'entreprise cède une partie de ses actions à la société autrichienne Plansee, qui devient ainsi majoritaire dans le groupe.

Ceratizit, tout en maintenant l'option de reprendre le reste du capital dans les années à venir. Cette décision est susceptible d'avoir des répercussions négatives en termes d'emplois sur le site de Mamer et l'OGBL sera bien évidemment présent lors de la réunion d'urgence, qui doit se tenir dans les plus brefs délais, en vue de défendre les intérêts des salariés.

En tant que seul syndicat représenté dans les trois autres entités au Luxembourg appartenant au groupe Ceratizit – Ceratool et Ceraspin à Livange et Ceratungsten à Niedercorn – l'OGBL et ses délégations du personnel se posent également des questions quant à la future stratégie industrielle du groupe au Luxembourg et quant aux impacts potentiels sur ces sites et les quelque 150 salariés qui y travaillent.

L'OGBL a demandé une entrevue avec la direction de Ceratizit, en présence des directions de Ceratool, Ceraspin et Ceratungsten en vue d'obtenir des réponses!

Pour l'OGBL, les changements dans l'actionariat ne doivent en aucun cas aboutir à des pertes d'emplois ou à des détériorations des conditions de travail et de rémunération. ◊



© Editpress/Didier Sylvestre

Transport sur route: Les acquis du «Paquet mobilité» sont en danger!

Après que la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), dont le syndicat Transport sur Route/ACAL de l'OGBL est membre, se soit battue pendant des années pour que les chauffeurs de poids-lourds dans l'UE aient de meilleures conditions de travail — contre l'opposition des politiques néo-libérales et des représentants des employeurs — une version du «paquet mobilité», qui devrait largement protéger les conducteurs de l'exploitation et rendre le dumping social transfrontalier plus difficile, a finalement pu être adoptée. Celui-ci est en vigueur depuis août 2020.

Cette réforme est aujourd'hui attaquée par les pays qui ont jusqu'à présent le plus profité de l'exploitation des chauffeurs routiers. Les gouvernements de Pologne, de Bulgarie, de Roumanie, de Chypre, de Malte, de Hongrie et de Lituanie veulent tenter une action en justice contre le «Paquet mobilité», afin que les entreprises des pays d'Europe de l'Est puissent à nouveau exploiter sans entrave les chauffeurs, dans des conditions inhumaines et avec de bas salaires.

Malgré quelques problèmes persistants, ce paquet de réformes est l'une des plus importantes réalisations européennes dans le secteur du transport routier. Il prévoit, entre autres, les éléments suivants:

- Le repos hebdomadaire est explicitement interdit dans le véhicule;
- Les entreprises se voient dans l'obligation d'organiser le retour des conducteurs à l'une des bases opérationnelles de l'entreprise ou à leur domicile, au moins une fois par mois;
- De règles claires quant au détachement viennent davantage protéger les chauffeurs de discriminations sur la base de leur nationalité;
- Grâce à l'introduction du compte-tours intelligent (dans quatre ans), il sera plus facile de contrôler l'application des règles de cabotage et de détachement;
- Le compte-tours intelligent permettra à partir de 2023 de contrôler à distance les temps de conduite et de repos;
- Les véhicules légers de transport de marchandises seront également équipés de compte-tours intelligent et tombent sous le champ d'application du règlement sur le cabotage;
- Les règles relatives au cabotage sont étendues au transport combiné;
- Les entreprises de transport devront bientôt rapatrier leur flotte toutes les huit semaines vers leur pays d'établis-

sement — ceci vise à lutter contre les sociétés «boîtes aux lettres»

Le syndicat Transport sur Route/ACAL de l'OGBL a appelé le ministre de la Mobilité, François Bausch, et l'ensemble du gouvernement luxembourgeois dans une lettre ouverte à défendre les acquis du «Paquet mobilité» et à intervenir au niveau européen.

Dans le transport routier aussi, la dignité humaine doit primer sur la quête du profit. Pour que le secteur des transports continue d'avoir un avenir au Luxembourg, l'exploitation et la concurrence déloyale doivent être activement combattues! ✦



Une garantie d'emploi pour les salariés des agences de voyage et du secteur de l'événementiel

L'OGBL a signé le 18 mars 2021 deux plans de maintien dans l'emploi sectoriels visant deux secteurs vulnérables, à savoir celui des agences de voyages regroupées dans l'ULAV (Union luxembourgeoise des Agences de Voyage) et le secteur de l'événementiel, dont les entreprises sont représentées par la LEA (Luxembourg Event Association), deux fédérations membres de la CLC.

L'apparition de la pandémie du Covid-19 a fortement frappé les secteurs du tourisme et de l'événementiel. Les partenaires sociaux sont conscients que la situation économique et financière de nombreuses entreprises devient alarmante alors que l'incertitude règne dans ces deux secteurs particulièrement vulnérables. Une planification des activités est difficilement réalisable pour ces entreprises, en raison de la persistance de la pandémie.

Ainsi, l'OGBL s'est accordé avec l'ULAV et la LEA afin de prévenir, par tous les moyens, des licenciements ou des fermetures d'établissements, en recourant notamment:

- à du chômage partiel, adapté au secteur considéré par les partenaires sociaux comme fortement vulnérable
- à des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ou qualifiante
- à une garantie de l'emploi liée à l'application des mesures
- à l'admission à la préretraite-ajustement
- au prêt temporaire de main-d'œuvre

Il convient de relever en particulier la garantie d'emploi, grâce à laquelle les entreprises profitant des mesures des plans de maintien de l'emploi s'engagent à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée de validité de ces derniers.



Le plan de maintien dans l'emploi sectoriel visant les agences de voyages et les tour-opérateurs ainsi que le plan de maintien de l'emploi pour l'événementiel ont été conclus pour une durée de 9 mois, respectivement de 8 mois. Sous réserve de leur homologation par le Comité de conjoncture, le plan de maintien dans l'emploi sectoriel conclu avec l'ULAV prendra effet au 1^{er} avril 2021 et s'achèvera le 31 décembre 2021, tandis que celui conclu avec la LEA s'étendra du 1^{er} mai 2021 au 31 décembre 2021.

Une commission de suivi, avec des représentants de l'OGBL, sera créée par

le secteur. Ces commissions permettront de suivre périodiquement l'évolution des actions mises en place par les partenaires sociaux et l'impact qu'elles ont sur le personnel.

L'OGBL salue la conclusion de ces deux accords permettant de garantir la pérennité des emplois et des entreprises et souligne l'importance du dialogue social en temps de crise. L'OGBL continuera à s'engager pour la sauvegarde des emplois et la sécurisation des parcours professionnels des salariés dans tous les secteurs de l'économie. ◊

Travail du dimanche dans le Commerce: Les intérêts des salariés avant tout!

Depuis quelques semaines, les entreprises sont tenues de respecter scrupuleusement la limitation du travail du dimanche qui n'autorise pas à faire travailler un salarié au-delà de 4 heures dans le commerce. L'OGBL essaye de trouver des solutions. Quelques explications.

La situation légale

Deux textes légaux régissent le travail du dimanche dans le Commerce. La loi sur les heures d'ouverture autorise l'ouverture du dimanche de 6h à 13h et donne la possibilité de dérogations ministérielles afin d'ouvrir plus longtemps le dimanche. Beaucoup de localités ont de telles dérogations. Le Code du Travail autorise lui le travail du dimanche dans les commerce de détail, à une condition, qu'un salarié ne travaille pas plus de 4 heures le dimanche.

Attention: Même s'il existe une dérogation à la loi sur les heures d'ouverture dans une commune, la limitation à 4 heures doit quand même être respectée!

Ce qui s'est passé

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a constaté, lors de contrôles, que les entreprises ne respectaient pas la limitation du travail du dimanche à 4 heures et a mis en demeure ces entreprises. Depuis, de nombreuses entreprises doivent se réorganiser. L'OGBL, syndicat fortement majoritaire dans le secteur, a rapidement pris contact avec le patronat (CLC) ainsi qu'avec le syndicat minoritaire LCGB pour trouver une solution pragmatique au problème. Des négociations nationales sont en cours, à l'initiative de l'OGBL.

La position de l'OGBL

La loi doit rester limitée à 4 heures, mais il devrait y avoir la possibilité d'y déroger à travers une convention collective de

travail (CCT). De cette manière, il serait possible de travailler plus de 4 heures en cas de besoin, mais avec des contreparties: majorations plus importantes, jours de repos compensatoires, limitation du nombre de dimanches travaillés.

Il faut savoir par ailleurs que 80% des salariés du commerce au Luxembourg disent ne pas vouloir travailler du tout le dimanche! La seule manière de garantir que les besoins des salariés soient respectés est de passer par des conventions collectives. De plus, cela permettrait d'élargir le nombre de salariés tombant sous le champ d'application d'une convention collective de travail.

Le volontariat, fausse bonne idée

Certains avancent l'idée du travail du dimanche sur base de volontariat. Si l'idée peut sembler bonne, elle est en réalité une fausse bonne idée. Dans le monde du travail, il n'existe pas de volontariat! Que se passe-t-il si mon employeur me demande de venir travailler 8 heures un dimanche et que je refuse? Je m'expose à des représailles sous forme de refus de congés, de mauvais horaires, etc.

**Pour l'OGBL, une seule préoccupation:
Les intérêts des salariés du secteur! ◇**



L'OGBL tend la main à l'ALEBA qui a perdu sa représentativité sectorielle

Le syndicat Secteur financier de l'OGBL a pris acte de la décision du ministre du Travail, Dan Kersch, qui, s'appuyant sur une analyse approfondie de l'ITM, a logiquement retiré sa représentativité sectorielle à l'association ALEBA, en date du 5 mars 2021. L'OGBL, soucieux de la seule défense des intérêts des salariés

du secteur financier, a de suite tendu la main aux responsables de l'ALEBA, leur faisant savoir que sa porte était ouverte pour discuter et envisager un front syndical commun et ainsi se mettre d'accords sur une revendication commune dans le cadre du renouvellement de la convention collective du secteur des banques et de

celle du secteur des assurances. L'OGBL est confiant quant au fait que l'ALEBA se ralliera à sa proposition dans les plus brefs délais, car en fin de compte, la seule chose qui doit importer à l'heure actuelle, réside dans la défense des intérêts des salariés de la place financière. ◊

Plan social signé chez Mitsubishi Bank

L'OGBL, en tant que syndicat majoritaire au sein de la délégation du personnel, l'ALEBA et le LCGB ont signé le 15 mars un plan social à la banque Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking (Luxembourg) S.A, qui va impacter 16 salariés.

La banque japonaise, qui compte 164 salariés au Luxembourg, avait annoncé son projet de licenciements collectifs suite à la délocalisation de services et d'opérations de fonds vers d'autres sites du groupe.

Au cours des différentes réunions de négociations, le nombre de salariés concernés par le plan social a pu être réduit de 22 à 16, principalement grâce au redéploiement des salariés en interne.

Lors de ces négociations, qui se sont déroulées dans un climat constructif, les trois syndicats et les représentants du personnel ont obtenu diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés concernés. ◊



RBC ITS: Annonce d'un 3^e plan social alors que le dernier n'est même pas arrivé à terme!

La direction de RBC Investor & Treasury Services a annoncé, début mars, qu'elle souhaitait résilier 243 postes de travail supplémentaires au Luxembourg et ouvrir dans ce contexte des négociations en vue d'un plan social. L'OGBL Secteur Financier, le LCGB-SESF et l'ALEBA estiment que la décision de vouloir débiter des négociations en vue d'un nouveau plan social est toutefois précipitée et indécente par rapport au personnel, alors que le dernier plan social signé en 2019 n'est même pas arrivé à son terme.

Avec l'annonce de ce 3^e plan social depuis la reprise totale de RBC ITS par la Royal Bank of Canada en 2012, RBC s'adjoint le titre de macabre leader de plans sociaux successifs. En effet, un 1^{er} plan social signé en 2013 concernait 210 emplois, un 2^e plan social signé en 2019 concernant 201 postes de travail, et celui-là est toujours en cours. Une extension vient d'être signée il y a à peine 6 semaines jusqu'au 30 avril 2021.

Alors que l'encre de l'accord quant à l'extension du plan social, devant préparer l'avenir de l'entreprise qui occupe actuellement 1100 salariés, n'est même pas encore sèche, les organisations syndicales s'inquiètent quant au maintien de l'emploi et quant à l'avenir de RBC au Luxembourg. En effet, les motifs de cette nouvelle restructuration semblent être similaires à



© Editpress/Pierre Matge

ceux de 2013 et 2019 et ne sont pas liés au Covid-19, mais simplement à une réduction des coûts en vue d'améliorer les résultats nets de l'entreprise. Les organisations syndicales sont outrées par cette course effrénée au profit, au détriment et sans égard aux salariés de RBC.

Pour rappel, fin novembre 2020, la banque avait décidé de nouvelles mesures de réduction des coûts en Europe comprenant des pertes d'emplois principalement au Luxembourg. Suivant un porte-parole de RBC, dans la mesure du possible, les pertes d'emploi devraient être gérées par les baisses d'effectifs naturelles, du redéploiement et des départs en retraite et maintenant la direction de RBC annonce leur volonté de mettre en place un 3^e plan social. Les syndicats OGBL Secteur Financier, LCGB-SESF et ALEBA s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir le maintien de l'emploi et de défendre les intérêts des salariés de RBC dans le cadre des négociations à venir. ◊

Non au projet de loi 7753 – Contre la tendance à la privatisation des soins

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a attiré, lors d'une conférence de presse le 4 mars 2021, l'attention sur le projet de loi 7753 déposé par la Ministre de la Famille et de l'Intégration, Corinne Cahen. Concrètement, le texte de loi proposé prévoit d'ouvrir la voie à la fusion des activités de l'entreprise publique Servior et de les gérer ensuite par le biais de sociétés commerciales à but lucratif.

Il s'agit donc très clairement d'une approche politique visant à privatiser les activités d'une entreprise publique et à les laisser soumis au marché libre.

Par le passé, l'OGBL a toujours souligné que le profit commercial privé n'avait pas sa place dans le secteur de la santé et des soins. Surtout aujourd'hui, après que la crise sanitaire a mis en évidence à plusieurs reprises les effets négatifs des politiques de libéralisation du passé, l'importance d'une logique publique dans les soins devrait être claire pour tous. Des domaines tels que la restauration, l'administration, la logistique et les technologies de l'information font également partie intégrante de l'ensemble du dispositif, dans lequel, en outre, les résidents peuvent toujours être impliqués sur une base éducative et volontaire afin de lutter contre l'isolement social croissant.

Il est particulièrement important aujourd'hui que la politique prenne ses responsabilités et investisse durablement dans une prise en charge qui soit dans l'intérêt général de la population. Seules une logique de développement public et des bonnes conditions de travail et de salaire peuvent garantir la qualité des soins et la sécurité des résidents sur le long terme. Le projet de loi 7753, dans sa forme actuelle, aura inévitablement pour conséquence de soustraire de vastes zones d'entreprise publique au champ d'application de

la convention collective SAS, ce qui entraînera des détériorations concrètes des conditions de travail et de salaire. Ce n'est rien d'autre qu'une attaque frontale contre les acquis sociaux des salariés et contre le système luxembourgeois des conventions collectives en général.

Bien que la ministre de la Famille et de l'Intégration ait déclaré, lors d'une entrevue demandée par l'OGBL, que le ministère n'avait pas l'intention d'externaliser certaines parties du plus grand employeur du secteur des soins, le texte actuel de la

loi stipule exactement le contraire. Avec les synergies déjà existantes entre les acteurs publics, la question se pose également de la nécessité d'un texte de loi, si l'objectif n'est ni une économie de frais de personnel, ni une priorisation des intérêts de profit à court terme.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a souligné lors de la rencontre avec la ministre responsable qu'une telle attaque contre l'une des plus importantes conventions collectives du pays est inacceptable et exige le retrait dudit projet de loi 7753. ◊



Plan social signé chez Eurest

La direction d'Eurest, la délégation du personnel de l'entreprise et l'OGBL ont trouvé un accord relatif à un plan social, le 3 février 2021. Celui-ci concerne, a priori, quelque 160 salariés sur les 700 au total qui travaillent pour l'entreprise. Les négociations de ce plan avaient débuté le 20 janvier dernier.

Eurest est une entreprise de restauration collective appartenant au groupe Compass. Considéré comme vulnérable, le secteur de la restauration collective est en effet particulièrement touché par la crise sanitaire. La fermeture de certains sites, les restrictions sanitaires et le recours massif au télétravail ont eu un impact considérable sur l'activité. Et un retour rapide à une activité normale n'est malheureusement pas à prévoir dans les mois à venir. L'accord négocié, qui comprend également un volet de maintien dans l'emploi afin de limiter les licenciements secs, notamment à travers des préretraites-ajustement, prévoit également des indemnités extralégales en cas de licenciement ainsi qu'un budget pour la formation et/ou la réorientation professionnelle des personnes concernées.

Une période de quatre semaines doit désormais permettre la mise en œuvre des mesures relevant du maintien dans l'emploi (préretraite-ajustement, réduction volontaire du temps de travail, mobilité interne). Les licenciements devraient débuter à partir du 1^{er} mars. L'OGBL et la délégation du personnel seront évidemment présents aux côtés des personnes concernées et les accompagneront à travers toutes les étapes de ce processus. <



L'OGBL a rencontré la Fédération luxembourgeoise de fitness



Le syndicat Services et Energie de l'OGBL a rencontré, le 24 février 2021, la Fédération luxembourgeoise de fitness (FLDF), qui a été créée en décembre 2020 et qui regroupe les principaux centres de fitness du pays, représentant ainsi 50 000 adhérents. L'OGBL a sollicité cette entrevue afin d'assurer un dialogue social dans l'intérêt du maintien de l'emploi dans ce secteur durement impacté par la crise du Covid-19. Dans le cadre de cette entrevue constructive, les deux parties ont d'ailleurs souligné l'importante contribution du fitness au bien-être physique et mental ainsi qu'à la santé de la population.

La FLDF a exposé la situation difficile que connaissent les clubs de fitness en raison de la crise sanitaire et des restrictions qui y sont liées, notamment la limitation à 10 personnes, salariés compris, qui rend

difficile l'exercice de leur activité. La fédération a également expliqué l'ensemble des mesures sanitaires mises en place de façon homogène au sein des entreprises de la FLDF, afin de protéger les membres et les collaborateurs.

Le syndicat Services et Energie de l'OGBL a détaillé les possibilités offertes dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) sectoriel et s'est dit prêt à entamer le dialogue en cas de besoin. L'OGBL a également révélé ses craintes par rapport à d'éventuelles difficultés structurelles liées à la concurrence du «home training» et des clubs «low cost» qui n'emploient pas de salariés, contrairement aux centres de fitness classiques qui créent des emplois qualifiés en matière d'entraînement sportif. <

FNAC Luxembourg: l'OGBL remporte les premières élections sociales

Le magasin FNAC Luxembourg, situé au Royal-Hamilius, a ouvert ses portes au Luxembourg en novembre 2019 et les toutes premières élections sociales en vue d'y élire une délégation du personnel ont eu lieu le 23 février 2021. Les candidats de l'OGBL ont remporté à cette occasion les deux sièges de délégué – effectif et suppléant – au sein de la délégation du

personnel. Avec cette victoire électorale, l'OGBL renforce une fois de plus sa position de syndicat fortement majoritaire dans le secteur du Commerce en général et ici plus particulièrement dans le secteur spécialisé dans la distribution de produits culturels et électroniques. Le magasin FNAC Luxembourg emploie aujourd'hui 17 personnes au Luxembourg. <

Entrevue du SEW/OGBL avec le ministre Claude Meisch: Maintenir un haut niveau d'investissements dans l'enseignement supérieur et la recherche

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL a récemment rencontré le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Claude Meisch, afin de procéder à un échange de vues sur les évolutions du secteur et la mise en place des mesures prévues à ce niveau dans l'accord de coalition, ainsi que de la politique d'investissements du gouvernement dans ce domaine.

Concernant le dernier point, l'OGBL a souhaité clarifier la position du gouvernement suite à la pandémie du Covid-19 et aux craintes exprimées par les directions des différents établissements publics de se voir réduire leur dotation, prévoyant ainsi des réserves financières pour palier à d'hypothétiques coupes budgétaires. L'OGBL a rappelé que l'accord de coalition prévoyait une politique d'investissements importante dans l'enseignement supérieur et la recherche. Le ministre a en effet reconnu ces investissements comme étant cruciaux pour l'avenir du secteur, mais a toutefois souligné que les estimations de l'évolution budgétaire sont à présent à reconsidérer dans le nouveau contexte. Tout en appelant à la prudence, il a toutefois souligné que l'investissement dans l'enseignement supérieur et la recherche reste une priorité du gouvernement. L'OGBL a souligné à cet égard l'importance de poursuivre un développement cohérent des investissements publics en ce domaine, malgré la forte mise à contribution des finances publiques en raison de la pandémie.

L'OGBL a également réitéré, qu'à l'instar du Conseil de gouvernance de l'Université où siège avec droit de vote la présidente de la délégation du personnel, il serait grand temps que les Conseils d'administration des Centres de recherche publics s'ouvrent aussi enfin à des représentants du personnel. Le ministre a indiqué que

cette piste serait effectivement envisagée lors d'une future modification de la loi sur les Centres de recherche publics.

L'OGBL a par ailleurs souligné que lors d'une future révision du cadre légal de l'Université, il faudrait clarifier la situation des chercheurs sans doctorat («research and development specialists»), qui ne sont plus prévus par la loi de 2018, alors même que ce personnel continue d'exister et que l'Université embauche toujours du personnel avec ce statut,

Face à la volonté annoncée dans le programme du gouvernement de vouloir lutter contre la précarisation du statut de chercheur et de favoriser les perspectives de carrières à long terme dans le secteur, l'OGBL a réitéré sa demande visant à mettre en place des instruments efficaces dans le but d'attirer et de retenir les chercheurs au Grand-Duché. Malgré le fait qu'aucune mesure précise n'ait été mise en place, le ministre a confirmé son implication en la matière tout en rappelant les particularités propres à la carrière des chercheurs.

L'OGBL a également accueilli favorablement les récentes annonces de coopération renforcée entre l'Université et certains Centres de recherche publics. Il a néanmoins soulevé dans ce contexte la question d'un éventuel recours de prêt de main-d'œuvre, voire avec le secteur hospitalier, dans la perspective de l'évolution de la formation médicale au Luxembourg, et il a proposé la mise en place d'une convention sectorielle pour régler ces situations tout en respectant le cadre légal du prêt de main-d'œuvre, à l'instar de la convention existante entre l'Université, le CHL et les syndicats nationalement représentatifs. Le ministre s'est dit ouvert à cette réflexion.

Un dernier point a concerné la potentielle complication de la situation fiscale des salariés de l'enseignement supérieur

et de la recherche qui pourrait survenir à la fin des mesures d'exception en lien avec la crise sanitaire, tout en sachant qu'il est plus que probable que le télétravail se généralise et se développe encore davantage après la crise. En effet, les conventions avec la France et l'Allemagne prévoient que tout revenu perçu de la part d'une «personne morale de droit public» est imposable dès le premier jour travaillé dans le pays de résidence du salarié, donc que les seuils de tolérance de 29, respectivement 19 jours ne sont pas applicables aux salariés de droit privé travaillant auprès d'établissements publics.

Ce problème concerne potentiellement tous les salariés d'établissements publics, mais a un impact potentiellement plus grand encore dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, sachant que non seulement des périodes de télétravail, mais aussi le temps passé à des colloques et conférences à l'étranger pourraient avoir des conséquences négatives sur le plan fiscal pour les salariés résidant en France et en Allemagne. L'OGBL espère donc que le gouvernement révisé ce point lors d'une future renégociation des conventions fiscales bilatérales. Le ministre a indiqué que son ministère se concertera à ce propos avec le ministère des Finances. Il a cependant souligné que toute solution dépendrait aussi de la volonté des gouvernements des pays voisins de modifier les textes en vigueur.

Le ministre a indiqué dans ce contexte qu'il est disposé à consulter l'OGBL, désormais seul syndicat présent dans le secteur, en amont de modifications du cadre législatif encadrant l'enseignement supérieur et la recherche ainsi que dans le contexte de l'élaboration de la stratégie nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce qui a été accueilli favorablement par la délégation syndicale. <

Réforme du secteur du gardiennage: L'OGBL a rencontré le groupe de travail interministériel

L'OGBL a rencontré le 9 mars 2021 pour la première fois le groupe de travail interministériel dédié à la réforme du secteur du gardiennage afin de lui soumettre ses doléances en la matière. Ce groupe de travail, qui a été instauré sur initiative de l'OGBL suite à une entrevue avec le ministre de la Justice, Sam Tanson, en mai 2020, est composé de représentants des ministères des Classes moyennes, de l'Économie, de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure (y compris de la Police), du Travail et de la Justice. Le ministère de la Justice étant en charge de son organisation.

La loi du 12 novembre 2002 relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance n'est plus en adéquation avec les activités actuelles de gardiennage ainsi qu'avec les demandes des clients. Et l'OGBL compte bien mettre en avant ses revendications dans le cadre de ce groupe de travail en vue notamment de stopper la détérioration constante de ce métier, qui met en péril le réel besoin de sécurité.

Lors de son entrevue avec le groupe de travail interministériel, l'OGBL a bien évidemment réitéré ses attentes qui s'articulent autour de la revendication principale consistant en une professionnalisation du métier de l'agent de sécurité:

Qualification ou engagement d'une qualification future

La profession d'agent de sécurité étant un métier avec beaucoup de responsabilité, il est impératif que les agents soient qualifiés et que ces derniers puissent profiter de formations reconnues et adaptées à la législation luxembourgeoise. En effet, il importe à l'OGBL que ce métier soit protégé et que seules des personnes formées puissent l'exercer. Lors de la crise sanitaire, par exemple, ont pu être constatées des situations absurdes où des personnes



travaillant dans la restauration collective ont été transférées vers le secteur du gardiennage au sein d'un grand groupe ayant des activités dans le domaine à la fois de la sécurité privée, du catering, de la blanchisserie industrielle et du nettoyage des bâtiments. Il est inutile de préciser que ces personnes n'étaient pas adaptées pour les missions qui leur ont été confiées et que la sécurité de ces personnes ne pouvait plus être assurée. La protection des salariés doit rester la priorité!

Mise en place d'un CCP «agent de sécurité»

En concordance avec la professionnalisation du métier, l'OGBL (ainsi que la Chambre des Salariés et la Chambre des Métiers) demande la mise en place d'un CCP «agent de sécurité». Cette formation diplômante s'inscrirait ainsi dans le cadre d'un parcours scolaire et devrait per-

mettre aux élèves d'acquérir les compétences de base. En proposant aux jeunes adolescents une filière «sécurité privée» dans un cadre scolaire, le métier serait promu et pourrait gagner en attractivité. En complément et à l'issue de ce diplôme, ces personnes pourraient toujours se spécialiser et acquérir des compétences plus spécifiques au sein du centre de formation sectorielle récemment créé.

Définition du métier d'«agent de sécurité»

L'OGBL réclame une définition et une description des tâches du métier d'«agent de sécurité». Les capacités d'action et les habilitations d'intervention d'un agent de sécurité doivent être clairement définies, car trop souvent les agents de sécurité sont utilisés comme des «hommes à tout faire». Ainsi, ils sont par exemple amenés à sortir les poubelles et arroser les

plantes. Afin de prévenir ce mélange des genres, l'OGBL revendique une claire délimitation des tâches.

Inclure le secteur de l'événementiel dans la nouvelle loi

La loi actuelle relative au secteur de la surveillance et du gardiennage n'inclut pas le secteur de l'événementiel. Hélas, cela donne à certaines entreprises la possibilité d'échapper à la contrainte d'appliquer la convention collective du secteur du gardiennage, alors qu'elles réalisent bel et bien des activités de gardiennage. La société la plus renommée et la plus connue est Schmitt Security qui, sous couvert d'exercer une activité événementielle, effectue en réalité des activités de protection de personnes et de biens immobiliers. L'OGBL condamne ces pratiques de dumping social et de concu-

rence déloyale et demande une réglementation claire encadrant les salariés de l'événementiel.

Etablir des normes et standards luxembourgeois concernant les établissements recevant du public

L'OGBL revendique ce qui est déjà le cas à l'étranger depuis longtemps, mais qui n'existe pas encore au Luxembourg: des minimas en terme d'agents de sécurité pour les établissements recevant du public (comme par exemple les banques, les administrations, les institutions, ...). Les clients deviennent en effet de plus en plus exigeants quant aux coûts et préfèrent souvent attribuer les tâches prévues pour deux personnes à une seule. L'instauration d'un quota minimum d'agents de sécurité, en fonction de la surface et du type d'établissement, garantirait non seulement la

sécurité des citoyens et des clients, mais éviterait également un nivellement vers le bas et préserverait le maintien des postes de travail.

La FEDIL, qui a également participé à cette entrevue, a formulé plusieurs revendications auxquelles l'OGBL peut se rallier, à savoir l'interdiction de la sous-traitance et l'introduction d'une formation «SSIAP» (Service de Sécurité Incendie Assistance à Personnes) luxembourgeoise, sachant qu'actuellement les formations SSIAP sont dispensées en France et se réfèrent par conséquent exclusivement à la législation française. La FEDIL a par ailleurs aussi proposé l'établissement d'un rapport d'audit annuel au ministère de la Justice. L'OGBL estime qu'un tel rapport pourrait apporter plus de transparence, mais attend néanmoins davantage de détails avant de se prononcer définitivement. ◊

Monopolisation des activités «cash» dans le secteur du gardiennage: L'OGBL a rencontré le Conseil de la Concurrence

Une délégation du syndicat Services et Energie de l'OGBL a rencontré le 25 février 2021 le Conseil de la Concurrence au sujet de la vente de la partie «cash» de G4S Cash Solutions à Brink's. Il faut savoir que ce rachat ferait de Brink's le seul prestataire national dans le secteur du transport de fonds.

L'OGBL craint que cette opération puisse porter préjudice aux quelque 120 transporteurs de fonds qui n'auraient face à eux plus qu'un seul employeur dans ce secteur. Avec la disparition de G4S dans le secteur fiduciaire au Luxembourg, les agents de sécurité du secteur «cash» seront obligés d'accepter les conditions de travail imposées par Brink's et ne pourraient plus changer d'employeur, sans être obligé de changer de métier. Une dégradation des conditions de travail des transporteurs de fonds est également possible.

Le Conseil de la concurrence a informé l'OGBL qu'il ne pouvait pas devenir actif



avant que la vente et le transfert ne soient réalisés. Choses faites à présent. Par conséquent, le Conseil de la concurrence s'est dit prêt à saisir un collège interne chargé d'analyser si un dossier doit être ouvert ou non. Le syndicat Services et Energie de l'OGBL attend désormais le retour de ce collège afin de prendre les

mesures nécessaires en vue de soutenir les salariés travaillant dans le secteur du transport de fonds. L'affaire n'est donc pas encore close et l'OGBL continuera à la suivre de très près et à s'opposer à ce monopole. Les salariés ne doivent subir aucune détérioration de leurs conditions de travail! ◊

We still ca

Plus de 1 000 participant.e.s à la 2^{ème} Grève nationale des Femmes*

Le 8 mars 2021, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes s'est tenue au Luxembourg la deuxième Grève nationale des Femmes*. L'OGBL en tant que membre actif de la plateforme JIF avait appelé à se joindre aux actions prévues et à soutenir les revendications visant une répartition juste du travail rémunéré et non-rémunéré.

Cette année, les revendications phares sont la nécessité d'une réduction du temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire, l'égalité salariale, l'introduction d'un congé de naissance égalitaire de 3 mois pour le 2^e parent et l'accès au logement digne et abordable pour tout.e.s.

La journée du 8 mars a commencé par un événement en ligne. Outre une présentation historique de la Journée internationale des femmes au Luxembourg et un quiz interactif sur le thème des succès du féminisme et la situation actuelle en matière d'égalité, les quatre revendications centrales de la plateforme JIF ont également été discutées en présence de la responsable du département des Femmes OGBL Equality, Michelle Cloos. Au total, plus de 150 personnes ont participé à l'événement en ligne.

Mais l'événement principal de la journée a sans aucun doute été la manifestation de la gare centrale à la Place d'Armes, qui a été un franc succès. Sous un temps radieux, plus de 1 000 personnes ont rejoint la marche en présentiel! Un signe massif de solidarité et d'engagement politique des citoyen.ne.s à l'occa-

sion de cette deuxième Grève nationale des Femmes*! L'ambiance était excellente et tout le monde s'est tenu à l'obligation du port d'un masque.

La marche s'est arrêtée devant le ministère du Travail pour présenter ses revendications politiques. La ministre de l'Intérieur et de l'égalité entre les femmes et les hommes, Taina Bofferding et le ministre du Travail, Dan Kersch, ont profité de l'occasion pour se montrer aux manifestant.e.s et soutenir l'engagement féministe et les revendications portées par le cortège.

Arrivé sur la Place d'Armes, le cortège a pu découvrir dans le kiosque le «live painting» que l'artiste Alex Mckell venait d'achever sur place, dévoilant un portrait d'Angela Davis. Lors des discours politiques des représentantes de la plateforme JIF, deux représentantes de l'OGBL ont pris la parole.

Milena Steinmetzer, secrétaire centrale adjointe et membre engagée de la plateforme JIF a pointé la nécessité sociale d'une réduction généralisée du temps de travail, alors qu'il n'y a plus eu de progrès sur ce front depuis les années 1970: «Les femmes ressentent tout particulièrement la routine quotidienne du métro-boulot-dodo, parce que ce sont elles qui s'occupent majoritairement du travail du Care et du travail reproductif.»

La syndicaliste de l'OGBL a revendiqué en outre: «Travailler moins pour un salaire égal n'est pas un rêve utopique, mais une nécessité pour bâtir une société juste. Nous ne devons pas nous satisfaire de miettes comme par exemple un jour férié



re!

© @_mjaseem



supplémentaire, mais nous batte pour obtenir notre véritable part du gâteau, au regard des gains de productivité de ces dernières décennies».

Michelle Cloos a ensuite revendiqué plus de justice salariale à travers l'instauration d'une véritable transparence salariale, l'augmentation du salaire social minimum et la revalorisation des métiers à prépondérance féminine, qui restent en manque de reconnaissance sociale et en bas de l'échelle salariale (nettoyage, commerce, horeca), car «une société juste et égalitaire, c'est une société qui paie correctement les salarié.e.s, indépendamment de leur sexe, de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur couleur de peau, de leur nationalité,

de leur lieu de résidence, de leur âge». La responsable du département des femmes a également souligné que «l'égalité n'est pas un privilège. Elle ne sera égalité que si elle vaut pour les 99%». ◊



Michelle Cloos

Responsable du département
des Femmes - OGBL Equality

35 ans d'existence

Le département des Immigrés poursuit son combat contre toutes les formes de discriminations

Le département des Immigrés de l'OGBL a tenu son assemblée générale le 20 mars 2021. Une assemblée générale au cours de laquelle un nouveau Comité exécutif a notamment été élu, qui sera désormais présidé par une femme, Sónia Neves. C'est la deuxième fois qu'une femme préside ce département de l'OGBL, fondé en 1985.

Lors de l'assemblée générale ont également été fixés les objectifs du département des Immigrés de l'OGBL pour les trois prochaines années. Dans le cahier de revendications figurent plusieurs priorités qui touchent actuellement de plein fouet les résidents étrangers au Luxembourg

Cahier de revendications: accès pour tous au logement et autres combats

L'accès pour tous au logement est assurément un des points les plus importants du cahier de revendications, sachant que la crise du logement est responsable non seulement de l'augmentation de la pauvreté au Luxembourg, mais également de la dégradation des conditions de vie des salariés et qu'elle nuit directement à leur bonne intégration et à leur dignité.

La solution ne peut pas être abandonnée aux lois du marché et il ne suffit pas de construire uniquement davantage, mais il faut surtout construire à des prix accessibles, tout en limitant les prix des loyers.

Le département des Immigrés s'engage également pour de meilleures conditions de santé et de sécurité au travail, qui se sont également dégradées ces dernières années, précisément dans les secteurs dans lesquels les salariés migrants sont majoritairement

employés, comme par exemple le bâtiment, le nettoyage, la restauration, le gardiennage et le commerce. Le département s'inquiète du nombre d'accidents au travail et s'étonne aussi de voir que pour l'année 2019, l'ITM compte 442 accidents et 10 morts au travail tandis que l'Assurance-accident relève, elle, plus de 20 000 accidents et 23 morts!

Une autre exigence du département des Immigrés vise une réforme de la législation sur le travail intérimaire, de manière à ce que les travailleurs intérimaires puissent être mieux protégés et avoir davantage de droits. Il faudrait également réformer la législation relative à la pension d'invalidité et au reclassement professionnel. Même si la loi a été modifiée récemment, elle demeure toujours discriminatoire pour les non-résidents et quant aux conditions requises pour bénéficier du reclassement



professionnel. Pour la pension d'invalidité, les indemnités d'attente prévues par la loi doivent quant à elles être limitées dans le temps (une année maximum) et reconduites obligatoirement en pension d'invalidité définitive.

Le droit à la santé pour tous est également une priorité du département. Il faut savoir qu'environ 1 500 personnes au Luxembourg ne peuvent pas se soigner, puisqu'elles ne sont pas couvertes par l'assurance-maladie. L'Etat peut et doit instituer une couverture-santé universelle.

Le département des Immigrés revendique par ailleurs l'introduction au plus vite du système du tiers payant. Une partie des salariés et des pensionnés n'ont en effet pas les moyens financiers pour avancer les montants des factures médicales, hospitalières, etc. Un tel dispositif serait juste et adéquat pour tous et en particulier pour les plus défavorisés.

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement, notamment dans les secteurs dans lesquels travaillent beaucoup d'étrangers ou de femmes, comme celui du nettoyage et du commerce, constituent également une priorité de la lutte syndicale.

Le département des Immigrés demande aussi à ce que le Code du travail soit révisé concernant le travail de nuit, en prévoyant une compensation et/ou une contrepartie salariale, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Un des premiers terrains de lutte du département des Immigrés en 1985 visait l'ouverture du droit de vote pour les résidents étrangers aux élections communales et par la suite, aux élections européennes. Aujourd'hui, cette revendication s'étend aux élections législatives. Les immigrés constituent près de 50% de la population résidente dans le pays et doivent pouvoir participer à la vie politique. Le droit de vote doit devenir un droit pour tous.

35 ans après sa création, et en ce moment particulier de crise pandémique et économique, au moment même où beaucoup



Félicitations à la nouvelle responsable du département, Sónia Neves



essayent de démanteler les acquis sociaux, il est plus important que jamais que le département des Immigrés de l'OGBL continue de défendre les intérêts et les droits des résidents étrangers, tout en dénonçant toutes les formes de discriminations et en promouvant l'égalité de traitement.

Le nouveau Comité exécutif

Le nouveau Comité exécutif du département des Immigrés de l'OGBL, élu pour trois ans, est composée de: Sónia Neves, présidente; Eduardo Dias, secrétaire central; Madalena Valério, vice-présidente; Fatmir Azemi, vice-président; Bernard Colussi, trésorier; Claude Gislard, secrétaire; Michelangelo Albanese et Dorina Macari, réviseurs de caisse; Steve Moïny, Cristina Neves et Pietro Monaco, membres. ◊



Eduardo Dias
Secrétaire central du
département des Immigrés

Le département des Pensionnés de l'OGBL analyse la situation des personnes âgées et prend position

Un changement profond dans la politique de santé publique s'impose!

Réuni le 11 février 2021, le département des Pensionnés de l'OGBL a mené une analyse de la situation des personnes âgées et a tenu à exprimer sa reconnaissance à toutes celles et tous ceux qui ont soutenu et soutiennent toujours cette partie de la population particulièrement touchée par le Covid-19 et les mesures sanitaires prises par les autorités publiques pour endiguer la propagation de cette maladie infectieuse et dangereuse, notamment en ce qui concerne les personnes âgées.

Le département des Pensionnés de l'OGBL estime qu'une accélération de l'offre de vaccination normale est nécessaire pour sortir au plus vite des restrictions sanitaires et autres imposées et qui risquent de créer à la longue d'autres problèmes de santé, notamment psychiques, mais également des problèmes sociaux et économiques pour des franges importantes de la population. Un suivi des effets des mesures sanitaires mises en place est pour cette raison important et ne doit pas se limiter à mesurer leur impact sur la propagation de l'agent infectieux, le virus responsable de la maladie, mais doit également prendre en compte leur impact social et économique, sur les conditions de vie et de travail ainsi que sur l'état de santé en général des différents groupes de la population. Dans ce contexte, il faut être particulièrement attentif à la situation des jeunes, des travailleurs en situation de précarité et des travailleurs les plus exposés aux risques sanitaires.

D'ores et déjà, il est clair qu'un changement profond dans la politique de santé



publique s'impose. La santé publique est un service public d'intérêt général qui ne doit plus être soumis aux lois du marché, de l'efficacité économique à court terme, ou pire, au profit.

Le système sanitaire, et plus particulièrement le système hospitalier, doit pouvoir faire face à des situations exceptionnelles. Mieux vaut un système en surcapacité qu'un système en sous-capacité. Il doit pouvoir réagir en cas de catastrophe ou d'urgence sanitaire et ne pas être soumis à un régime essentiellement comptable et à une planification bureaucratique dictée par des contraintes budgétaires, qui partout dans l'Union européenne et également au Luxembourg ont abouti à une diminution des lits dans les hôpitaux, à des infrastructures inadaptees, voire insuffisantes et à une pénurie en personnel médical et soignant. Les professionnels de la santé dans beaucoup de pays de l'Union européenne ont depuis des années déjà tiré le signal d'alarme. Il faut entreprendre un changement de cap, investir d'urgence et massivement dans le personnel et dans les infrastructures. Ne pas le faire relèverait d'une irresponsabilité flagrante.

Le département des Pensionnés de l'OGBL estime que la situation actuelle montre aussi les insuffisances et les défaillances qui continuent à exister dans nos maisons de retraite et de soins ainsi que dans notre système de soutien aux personnes dépendantes. Une analyse s'impose à ce sujet pour améliorer le fonctionnement et les prestations de nos maisons de retraite et de soins et celles de l'assurance-dépendance.

Afin d'éviter l'isolement des personnes âgées dans les maisons de retraite et de soins et en vue de faciliter le contact avec leur famille, le département des Pensionnés de l'OGBL revendique la mise à disposition urgente de tests rapides lors des visites.

Le département des Pensionnés de l'OGBL estime par ailleurs que la digitalisation croissante de notre société pose des diffi-



cultés particulières aux personnes âgées et surtout aux plus âgées. Soutenir les personnes âgées qui ont besoin d'aide dans l'utilisation des nouveaux outils digitaux reste nécessaire. Mais au-delà de ce soutien, un accès direct aux services publics et aux services financiers doit rester garanti.

La crise économique et sociale que nous vivons nécessite des réponses adéquates. Les propositions de l'OGBL présentées à l'été 2020 en vue d'une sortie de crise gardent toute leur pertinence.

Dans ce contexte, le département des Pensionnés de l'OGBL rappelle la nécessité de protéger notre système d'assurance pension et ses prestations qui n'ont pas seulement une visée de protection sociale, mais qui sont aussi un atout économique pour surmonter la crise actuelle. Le département des Pensionnés rappelle les critiques de l'OGBL par rapport à la réforme des pensions de 2013 et exprime son soutien aux propositions concrètes de la CSL visant à protéger et améliorer les prestations de notre système, notamment en faveur de la pension de base. ◊




Henri Kremer
Président du
département des Pensionnés




Carlos Pereira
Responsable du
département des Pensionnés

Frontaliers belges

Entrevue avec l’Ambassadeur de Belgique au Luxembourg

Dernièrement, les représentants de l’OGBL des Frontaliers belges ont rencontré Monsieur l’Ambassadeur de Belgique au Luxembourg. Le but de cette entrevue était d’exposer quelques problèmes que rencontrent les frontaliers belges dans leur relation sociale et fiscale avec le Luxembourg.

Trois points ont été discutés:

1. Fiscalité: en dehors de la période Covid, l’OGBL demande le relèvement du seuil de tolérance de 24 jours de travail en dehors du territoire luxembourgeois. L’OGBL propose que le seuil soit harmonisé avec les trois pays voisins et ce seuil soit relevé à 25% maximum du temps de travail (ce qui correspond au seuil prévu en matière de sécurité sociale). Monsieur l’Ambassadeur nous a annoncé que des discussions avaient cours entre la Belgique et le Luxembourg et qu’une annonce serait certainement donné lors de la célébration des 100 années de l’accord de l’Union économique belgo-luxembourgeoise. Comme nous l’avons compris entre les lignes, ce seuil devrait être relevé à 48 jours (l’OCDE prône un maximum de 49 jours). Affaire à suivre.

2. Décision de refus de prise en compte des indemnités pécuniaires de maladie par la Caisse Nationale de Santé: conflit entre les législations belges et luxembourgeoises en cas de procédure juridique contre la décision. Lors d’un recours d’un salarié frontalier belge contre une décision de refus de prise en charge de la CNS, le frontalier belge n’a qu’une seule solution légale pour obtenir des revenus de remplacement pendant que coure la procédure juri-



dique qui peut durer plus de 12 mois: du chômage à titre provisionnel en Belgique. La CNS considère ce revenu comme du chômage tout simplement, et donc que le salarié doit être considéré comme demandeur d’emploi!!! Ce raisonnement est actuellement suivi par les juges sociaux au Luxembourg. Monsieur l’Ambassadeur a pris connaissance de cette problématique et va interpellier les ministres compétents afin de trouver une solution afin que les frontaliers puissent obtenir ces revenus de remplacement sans aucun préjudice.

3. Octroi de pension d’invalidité: temps anormalement long pour le traitement des dossiers entre la Belgique et le Luxembourg pour les personnes ayant une carrière dans les deux pays (dans certaines situations, pouvant prendre 2 années). Les explications ont été donné à son Excellence, celui-ci s’est également engagé à prendre langue avec les minis-

tères concernés pour accélérer le traitement de ces dossiers administratifs.

L’OGBL remercie Monsieur l’Ambassadeur pour son écoute et ses interventions pour améliorer la situation des Frontaliers Belges. Il s’est engagé à revenir vers les représentants de l’OGBL dans le courant du mois d’avril pour faire l’état d’avancement de ces dossiers. ◊




Jacques Delaclette
 Secrétaire central,
 responsable «Frontaliers Belges»

Conseil syndical interrégional de la Grande Région

La solidarité internationale plutôt que des contrôles nationaux absurdes

Des territoires transfrontaliers interdépendants reliant l'Allemagne, la France et le Luxembourg ainsi que la Wallonie et le Luxembourg, voilà notre vécu quotidien. Chaque jour, 250 000 personnes de notre Grande Région, qui comprend également la Belgique avec la Wallonie et la Communauté germanophone, font la navette entre leur domicile et leur lieu de travail de l'autre côté des frontières ouvertes et inversement. Ce n'est qu'ainsi que l'on assurera les infrastructures publiques et même les soins médicaux à la population.

Les gouvernements nationaux de Berlin et de Paris, entre autres, réagissent en ces temps de pandémie en prenant seuls les décisions là où il y a nécessité d'impliquer les acteurs locaux, acteurs politiques, instances de coopérations, représentants des travailleurs.

Au Quai d'Orsay, à la Chancellerie fédérale et au ministère fédéral de l'Intérieur, on aurait dû le comprendre depuis longtemps: la lutte contre une pandémie ne peut être menée à bien par le biais de contrôles aux frontières ou de tests aux frontières qui ressemblent fortement à des contrôles, mais uniquement et exclusivement par le biais d'une coopération quotidienne beaucoup plus intensive, en matière de politique sanitaire et sociale, par-delà les frontières ouvertes. Les contrôles ne pouvant pas remplacer des décennies de travail inachevé en matière de coopération dans le secteur de la santé.

Les syndicats réunis au Conseil syndical interrégional de la Grande Région Sarre - Lorraine/Grand Est - Luxembourg - Rhénanie-Palatinat - Wallonie/DG Belgique (CSIGR) attendent du gouvernement fédé-

ral allemand et du gouvernement national français qu'ils prennent enfin en compte cet espace transfrontalier commun entre la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg et le Palatinat occidental, au niveau du Rhin supérieur ou entre l'Eifel et les Hautes Fagnes.

Les mesures prises par les États nationaux au détriment des populations des régions frontalières doivent appartenir au passé et à l'histoire. Il faut y mettre fin immédiatement et les enterrer à jamais en raison de leur absurdité médicale et sanitaire.

En tout état de cause, il est urgent d'arrêter de faire subir aux frontaliers un nouveau test insensé toutes les 48 heures simplement parce qu'ils veulent se rendre de leur lieu de résidence à leur lieu de travail, où l'on a besoin d'eux. Cela est particulièrement une urgence pour les agents travaillant dans les hôpitaux ou les établissements de soins, par exemple. De surcroît, il faut arrêter de faire des forces de police fédérales les victimes de missions insensées, qui gaspillent les ressources humaines et qui font partie des absurdités du «Ministère de la patrie» à Berlin.

Aujourd'hui, nous exigeons donc des gouvernements nationaux à Berlin et Paris que ces mesures, qui nuisent gravement à la coexistence dans notre région, soient immédiatement remplacées par une coopération constructive, notamment dans le domaine de la santé.

Les instances interrégionales qui ont fait leurs preuves, tels que le Sommet des chefs de gouvernement, le Conseil parlementaire interrégional de la Grande Région, le Conseil économique et social de la Grande Région ainsi que les Conseils



syndicaux interrégionaux et associations de défense des frontaliers doivent être entendu et impliqués activement avant la mise en place de mesures par les gouvernements nationaux en Allemagne, en France ou en Belgique qui rendent le passage des frontières plus difficile.

Nous exigeons une véritable coopération pour lutter contre la pandémie au lieu de mesures fictives permettant de noyer le poisson d'une gestion des frontières complètement obsolète.

Une des solutions passe sans nul doute par l'accélération d'une vaccination librement consentie et la plus large possible.

Vive la solidarité internationale! L'union fait la force et la solidarité. C'est ainsi que nous vaincrons le Covid-19! ♦

Comment fonctionne le «nouveau» congé de paternité?



Anabela Neves est conseillère au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Et sachez qu'Anabela apprécie beaucoup les papas qui prennent du temps pour être aux côtés de leur enfant et de la maman.

Le congé de paternité a été réformé en 2018. Qu'est-ce qui a changé? Comment en bénéficier? Et un employeur peut-il s'y opposer? Autant de questions auxquelles vient répondre **Anabela Neves**.

Quelle est la différence entre le congé de paternité qui a été introduit en 2018 par rapport à ce qui existait auparavant?

La principale différence réside dans le nombre de jours de congé auxquels un père a droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce nombre de jours a été revu à la hausse. Il peut désormais aller jusqu'à 10 jours, alors qu'avant, il n'y avait que deux jours de prévu dans le secteur privé. Quant au secteur public, ça dépendait du statut et de la convention collective de laquelle on relevait.

Est-ce que cela veut dire que si je deviens père aujourd'hui, j'ai automatiquement droit à ces 10 jours de congé de paternité?

Non, c'est un peu plus compliqué. Avant tout – et c'est là également quelque chose de nouveau – le futur papa qui veut béné-

ficier des 10 jours de congé de paternité doit absolument faire une demande écrite en ce sens auprès de son employeur, au moins deux mois avant la date prévisible de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant adopté. Cette demande écrite doit également être accompagnée d'une attestation de grossesse indiquant la date prévue pour l'accouchement ou dans le cas d'une adoption, d'un document attestant du projet d'adoption et précisant la date d'arrivée de l'enfant.

Que se passe-t-il si cette demande n'est pas introduite?

Eh bien, la personne concernée n'aura pas droit aux 10 jours de congé de paternité le moment venu, mais seulement à 2 jours, comme c'était déjà le cas avant la réforme de 2018. La demande fait en effet partie intégrante de la procédure. Il faut savoir en effet que l'employeur paie les 2 premiers jours de congé de paternité, mais que c'est l'Etat qui prend en charge le reste. Et l'employeur a tout une procédure à suivre pour que l'Etat lui rembourse les jours de congés de paternité supplémentaires, que l'employeur avance en réalité.

Est-ce que l'employeur peut s'opposer à cette demande?

L'employeur ne peut pas vraiment s'y opposer, en tout cas, pas sans raison valable. Je m'explique. Si les jours de congé de paternité supplémentaires, c'est-à-dire ceux à partir du 3^e jour, viennent poser un véritable problème d'organisation à l'entreprise, l'employeur peut se manifester auprès du salarié pour essayer de trouver une solution avec lui. Mais l'employeur doit véritablement prouver qu'il a besoin du salarié. Il ne peut pas juste l'affirmer.

Quels types de solutions peuvent être envisagés dans ce cas?

Il faut savoir que le «nouveau» congé de paternité est fractionnable. C'est-à-dire qu'il ne doit pas forcément être pris d'un trait. La plupart du temps, les pères préfèrent prendre les 10 jours de congé de paternité d'affilé, tout de suite après la naissance de l'enfant. Ce qui est tout à fait compréhensible. Mais, s'il s'accorde avec son employeur, un salarié peut très bien décider de le fractionner et de prendre 2 jours tout de suite à la naissance de l'enfant et les 8 autres jours – pas forcément d'un trait d'ailleurs – un peu plus tard, jusqu'au



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

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

2^e mois de l'enfant. A l'inverse, un employeur qui rencontrerait un véritable problème d'organisation en raison du congé de paternité de l'un de ses salariés peut lui demander de fractionner ses 10 jours de congé de paternité. Mais encore une fois, dans ce cas, l'employeur doit vraiment apporter la preuve que l'absence du salarié empêcherait l'entreprise de fonctionner.

Est-ce que cela veut dire qu'il peut arriver qu'un salarié doive renoncer complètement à ses 10 jours de congé de paternité?

En théorie, la réponse est oui, si l'employeur

apporte la preuve qu'une telle absence pose un véritable problème d'organisation à l'entreprise. Mais dans la pratique, il est difficilement imaginable qu'un employeur ne puisse pas se passer, pendant 10 jours, de l'un de ses salariés sur une période de deux mois, sachant en plus que l'employeur le sait deux mois à l'avance. Et jusqu'à présent, nous n'avons jamais été saisi par un membre qui se serait retrouvé dans une telle situation. ◇

L'Association luxembourgeoise des journalistes professionnels (ALJP) réclame l'introduction d'un droit d'accès aux informations



INFORMATIONEN-
ZUGANG
ELO!

Le grand public l'ignore le plus souvent, mais en matière de droits et libertés de la presse, le Luxembourg est un pays rétrograde. Et ce, pour une bonne raison: **contrairement à ce qui est dans presque tous les autres pays européens, les médias luxembourgeois ne disposent pas d'un droit d'accès aux informations.**

Ce droit permettrait aux journalistes professionnels d'accéder aux informations dont ils ont besoin pour leur travail et cela sans être dépendant de la bienveillance de leur contrepartie, que ce soit une administration publique, une institution ou un ministère. **Beaucoup de recherches de nos collègues européens ne seraient pas possibles sans ce droit essentiel qui oblige l'État à leur livrer des réponses et cela dans des délais vivables pour la publication dans un média.**

Or, au Luxembourg la presse est toujours dépendante de la volonté du gouvernement de publier ou non des informations. Cette situation intenable s'est encore empirée pendant la crise du Covid-19, où la presse s'est retrouvée face à un blocage et un contrôle total des informations par le gouvernement. Une situation qui n'a été désamorcée qu'après de multiples interventions de la part des journalistes et du Conseil de Presse.

L'absence de droit à l'information a une longue histoire au Luxembourg: d'abord promis lors de la grande réforme de 2004, les représentants des syndicats de journalistes se sont faits duper à l'époque par le ministre des Médias Jean-Claude Juncker. Ce dernier avait fait miroiter que si ce droit n'était pas inscrit dans la réforme, il serait sûrement ajouté lors d'un prochain ajustement. Nous écrivons maintenant l'année 2021, les ministres et les majorités ont changé et rien ne s'est passé. Les efforts de l'Association luxembourgeoise des journalistes professionnels (ALJP) ensemble avec le Conseil de Presse, qui ont tout de même informés les députés de la commission parlementaire des médias et fait parvenir une proposition de loi au ministre Bettel n'ont toujours pas été honorés - et cela malgré le fait que le droit à l'information figure dans l'accord de coalition du gouvernement actuel!

L'ALJP estime que pour un journalisme de qualité, qui est un but déclaré du ministre Bettel, il ne faut pas uniquement une réforme de l'aide à la presse, mais

surtout la garantie que les journalistes professionnels puissent faire leur travail en toute indépendance et ne soient plus soumis aux dispositions des responsables gouvernementaux à sortir une information ou non. Dans un contexte où les «fake news» foisonnent partout, il faut une presse indépendante dotée des moyens qui lui permettent de vivre cette indépendance. Sinon, tous les reproches qui viennent des marges accusant les médias d'être à la botte du gouvernement auront toujours leur part de vérité. ◊





Comment? Pas encore membre?

*Ils vous accompagnent dans tous
les domaines du monde du
travail et à la retraite.*

Katy, membre de l'OGBL



Devenez membre aussi! Inscrivez-vous sur hello.ogbl.lu

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



1^{er} MAI

Esch/Alzette · Cortège · Départ 10h · Place de la Résistance

Arrivée: Place de l'Hôtel de ville
Discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL, Nora Back
Encadrement musical: André Mergenthaler

En raison des restrictions dues à la pandémie de Covid-19, l'OGBL a dû cette année à nouveau renoncer malheureusement à sa traditionnelle et populaire Fête du travail et des cultures qu'il organise le 1^{er} mai habituellement à l'Abbaye de Neumünster.



OGBL