

AKTUELL

#3 2020 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



ANALYSE

Projet de loi
relatif au bail
à loyer

—
**A l'offensive pour
une sortie sociale
de la crise**

—
**Les conflits se multiplient
dans les entreprises**

—
**Un nouveau cadre
se dessine pour
le télétravail**

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 45-11 / Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu
e-mail: ogbl@ogbl.lu

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

Impression
Techprint Esch/Lankelz
octobre 2020

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 10-19
Cinq priorités pour sortir de la crise L'OGBL appelle le gouvernement à convoquer d'urgence une réunion du CPTÉ Un nouveau cadre pour le télétravail au Luxembourg Le «Gesondheetsdesch» planche sur une réforme du système de santé et de soins au Luxembourg La crise Covid-19: intensificateur des problèmes de l'école	
◆ Analyse	P 20-25
Analyse du projet de loi portant sur le bail à loyer	
◆ Echos du terrain	P 28-37
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Enjeux Sectoriels	P 38-44
ArcelorMittal: vers une nouvelle tripartite sidérurgie! Aviation civile: Garantir l'emploi et les acquis sociaux Secteur du nettoyage: Il est temps de donner plus de valeur à l'essentiel!	
◆ Zoom sur les sections locales	P 45-47
◆ SICA – Service Information, Conseil et Assistance	P 48
Une nouvelle responsable du SICA	
◆ Divers	P 50-51



Analyse: Projet de loi relatif au bail à loyer

Ca se tend...

Sans grande surprise, c'est à une situation très tendue sur le plan économique et social que nous devons faire face en cette rentrée. D'un coup, l'atmosphère s'est alourdie. Les annonces de plans sociaux et autres conflits se multiplient depuis quelques semaines dans les entreprises. Les répercussions économiques et sociales de la crise sanitaire provoquée par le Covid-19 commencent à se faire ressentir sur le terrain, comme vous pourrez largement vous en rendre compte en lisant les très nombreuses pages que nous consacrons un peu plus loin à la situation dans les différents secteurs d'activités.

Les craintes exprimées par l'OGBL dès le 16 mars, alors que la crise sanitaire ne faisait que commencer, semblent aujourd'hui malheureusement se confirmer. Comme nous l'écrivions déjà à l'époque, il s'agit désormais de tout mettre en œuvre pour en sortir par le haut, c'est-à-dire socialement. Pour que les salariés, les pensionnés et leurs familles

ne soient pas, comme bien trop souvent lors de crises, ceux à qui on demande de payer la facture.

L'OGBL avait déjà présenté avant l'été une série de propositions en vue d'une sortie sociale de la crise. En cette rentrée, l'OGBL lance une campagne nationale mettant en avant ce que devront être les priorités absolues dans les prochains mois: la sauvegarde des emplois, le renforcement du pouvoir d'achat, la lutte contre la crise du logement, le rétablissement de l'équité fiscale et la défense de notre modèle public et solidaire de sécurité sociale.

Dans quel état sortirons-nous de cette crise? L'histoire n'est pas écrite d'avance. A nous tous de faire pencher la balance du bon côté. Et c'est maintenant que cela se joue.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication



**La crise Covid-19: intensificateur
des problèmes de l'école**

18



**Secteur du nettoyage: Il est temps de donner
plus de valeur à l'essentiel!**

42



Comme chaque année depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, l'OGBL et la FNCTTFEL se sont rendus le 7 septembre dernier au cimetière américain de Hamm à l'occasion du «Labor Day», l'équivalent aux États-Unis de notre 1^{er} mai, pour rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui, en tant que soldats, ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi.





Brèves

◆ Le Lifelong Learning en chiffres

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) – le centre de formation continue de la Chambre des salariés (CSL) – a compté au cours de l'année 2019/2020: 6 216 candidats aux cours du soir, séminaires, formations pour seniors et cours de luxembourgeois; 1 811 candidats aux formations digitales (e-learning); 1 511 candidats aux certifications professionnelles; 233 étudiants aux formations universitaires de niveau bachelor et master et 57 candidats au Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU) et au DES Risk Management. Le LLLC compte en moyenne 10 000 inscriptions par an, toutes formations confondues.

Face à la crise sanitaire, le LLLC a été en mesure d'assurer 2/3 de ses formations via une solution de vidéo-conférence et sa plateforme d'apprentissage MOODLE. Compte tenu des retours positifs et de la demande accrue d'une formule mixte, le LLLC complète son offre 2020-2021 en conséquence et propose désormais 3 formules: en présentiel, en «blended-learning» et à distance. www.csl.lu

◆ **Nominations internes** Julie Roden et Alain Rolling, qui étaient jusqu'à présent secrétaires centraux adjoints de l'OGBL, ont été nommés secrétaires centraux à part entière par le Comité national de l'OGBL, à l'occasion de sa dernière réunion qui s'est tenue le 29 septembre dernier à Walferdange (lire en pages 10-12). Julie Roden continuera à être rattachée au syndicat Services et Energie de l'OGBL aux côtés de Michelle Cloos et Kevin Dechmann. Quant à Alain Rolling, il devient responsable du syndicat Chimie de l'OGBL.



Lutte contre la traite des êtres humains

L'OGBL et la CCDH décident de mettre en place des formations spécifiques à l'adresse des délégués et des salariés

L'OGBL a rencontré le 9 juillet 2020 une délégation de la Commission consultative des droits de l'homme (CCDH). Lors de cette entrevue, la CCDH a présenté son deuxième rapport sur la traite des êtres humains au Luxembourg qui porte sur la période 2017-2018. S'en est suivie une discussion approfondie sur la situation de la traite humaine au Luxembourg en général.

L'OGBL partage entièrement les constats dressés par la CCDH dans son rapport quant à l'état des lieux ainsi que concernant les mesures à entreprendre pour lutter contre la traite humaine et pour lutter contre celle-ci plus particulièrement dans le monde du travail.

Le rapport de la CCDH démontre en effet clairement que le monde du travail au Luxembourg n'est pas épargné par ce fléau et tout particulièrement certains secteurs d'activités, tels que celui de l'Horeca, de la construction ou même encore celui des services privés de soins à domicile.

L'OGBL et la CCDH sont d'avis que des mesures urgentes sont à prendre concernant certaines administrations publiques, telles que l'ITM ou l'administration des douanes et accises, afin de leur donner les moyens humains et légaux d'agir rapidement et de façon coordonnée à l'encontre des personnes qui exploitent les victimes.

La sensibilisation et la formation à ce thème font défaut à ce jour. Afin de sensibiliser et former ses délégués et militants sur le terrain, l'OGBL et la CCDH ont convenu de mettre en place des formations spécifiques dans ce domaine. Ces formations contribueront à mieux identifier les cas de traite humaine et à mettre en place des réseaux d'aide aux victimes. L'OGBL et la CCDH ont convenu de se rencontrer désormais de façon régulière afin de maintenir cet échange si important concernant les droits humains, que ce soit dans le monde du travail ou dans la société en général. ◇

Covid-19: les profits de la crise

La pandémie n'a fait que souligner davantage le profond fossé qui sépare une petite minorité de privilégiés de la grande majorité de la population. Dans une étude publiée début septembre, l'ONG Oxfam vient ainsi montrer comment les grandes entreprises multinationales ont exacerbé la crise économique engendrée par le Covid-19.

Ainsi, l'analyse montre notamment à quel point certaines entreprises réalisent des bénéfices exceptionnels depuis le début la pandémie. En étudiant les états financiers des entreprises les plus rentables aux États-Unis, en Europe et dans sept autres pays, Oxfam a constaté que le chiffre d'affaires pour 2020 de 32 entreprises devrait être considérablement supérieur à celui des années précédentes déjà très rentables. Ces 32 entreprises devraient avoir engrangé à elles seules 109 milliards de dollars de plus pendant la pandémie que ce qu'elles avaient engrangé en moyenne comme bénéfices pendant les quatre années précédentes, qui étaient déjà bien rentables. Étant donné que de nombreux milliardaires du monde figurent également parmi les plus grands actionnaires de ces entreprises, les 25 milliardaires les plus riches de la planète ont vu leur richesse augmenter de 255 milliards de dollars, une somme colossale, sur la seule période comprise entre la mi-mars et la fin mai. Oxfam a relevé par ailleurs plus de 100 cas à travers le monde d'entreprises qui continuent de verser des dividendes à leurs actionnaires et maintiennent leurs programmes de rémunération des cadres, et ce alors qu'elles touchent des aides publiques et licencient leurs salariés. ◊

Le dossier Fage illustre ce qu'il ne faudra plus répéter à l'avenir

Le ministre de l'Économie, Franz Fayot, l'a confirmé le 22 septembre dernier: l'entreprise grecque Fage renonce à son projet de fabrication de yaourt entre Dudelange et Bettembourg.

L'abandon du projet d'implémentation d'une nouvelle entreprise au Luxembourg, qui aurait dû créer environ 300 nouveaux emplois dans le secteur industriel, ne peut évidemment pas constituer une bonne nouvelle pour l'OGBL.

En même temps, il n'est un secret pour personne que ce projet avait suscité beaucoup d'inquiétudes depuis son annonce il y a quatre ans, en raison de sa dimension pas forcément très respectueuse de l'environnement. Et pour rappel, l'OGBL est résolument engagé dans la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique.

Ce dossier démontre avant tout que la politique au Luxembourg en matière de développement économique (et tout particulièrement en matière de développement industriel) doit absolument

évoluer et devenir plus cohérente en développant une stratégie répondant aux différents défis qui se posent aujourd'hui dans notre société (la création et le maintien de l'emploi ainsi que la lutte contre le réchauffement climatique en font indéniablement parties).

L'OGBL rappelle dans ce contexte qu'il défend et s'engage pour une «transition juste», conciliant à la fois la nécessité d'une transition écologique avec les intérêts de l'ensemble des salariés et tout particulièrement des couches sociales les plus fragiles. Pour ce faire, l'OGBL revendique depuis un certain temps déjà qu'une telle stratégie visant une «transition juste» à moyen et long terme soit élaborée dans le cadre du dialogue social national, afin de mettre en œuvre la transition écologique sans qu'elle implique des pertes d'emploi ou un démantèlement social.

Pour l'OGBL, le dossier Fage illustre en tout cas par excellence ce qu'il ne faudra plus répéter à l'avenir. ◊



Une délégation de l'OGBL a reçu le 17 septembre dernier le Dr. Ulf Nehrbass, le directeur du «Luxembourg Institute of Health» (LIH), pour faire le bilan du dispositif de tests à large échelle (LST), menés ces derniers mois par le LIH en collaboration avec le ministère de la Santé dans le cadre de la lutte contre le Covid-19. ◊

Une rentrée syndicale un peu différente



Nora Back

Nous sommes en automne. Cet automne et sa tant attendue reprise qui doit avoir lieu maintenant. Et même si nous nous attendions avant l'été encore à ce que la rentrée soit cette année synonyme de reprise, force est de constater que la pandémie de Covid-19 n'a pas encore été écartée.

Nous ne sommes pas encore sortis de la crise, aussi bien d'un point de vue sanitaire, économique que social. Nous devons apprendre, tant bien que mal, à vivre avec le SARS-Covid-19 et à retrouver le chemin vers une certaine normalité.

Et ce chemin ne sera pas facile. Il ne sera pas non plus réalisable sans l'OGBL. Bien au contraire. Si nous voulons trouver un voie politique, économique et social pour notre pays, cela ne peut se faire qu'ensemble, dans le dialogue social entre les forces vives, le gouvernement, le patronat et le salariat. C'est pourquoi, l'OGBL

appelle une nouvelle fois les deux autres acteurs à s'asseoir ensemble à une table, sous la forme qui a fait ses preuves par le passé, la «tripartite».

La réorganisation du monde du travail, à la suite de l'état d'urgence de ces derniers mois provoqué par le Covid-19, ne pourra se faire que d'une manière socialement juste. Pour éviter que de nouvelles inégalités ne voient le jour dans notre société, pour empêcher de profondes fractures sociales, pour trouver des solutions qui seront portées de toutes parts, pour redonner une véritable impulsion à l'économie et pour offrir un avenir aux salariés et à leurs familles.

L'OGBL discerne un chemin pour sortir de cette crise - NOTRE sortie de crise en commun. Cela signifie un emploi pour tous. Du pouvoir d'achat pour tous. Le droit au logement pour tous. La justice fiscale pour tous. Et une sécurité sociale forte pour tous.

Nous avons une vision et des revendications dans chacun de ces domaines. La question du logement est aujourd'hui toutefois

sans aucun doute la plus urgente. Non seulement parce que deux projets de loi, qui n'amélioreront certainement pas la situation, ont été déposés au Parlement. Non seulement parce que la question du logement devient de plus en plus explosive au Luxembourg. Non seulement parce que les loyers et les prix du logement augmentent de manière exponentielle, même après la crise du Covid-19. Mais aussi parce que tout le monde a désormais pris conscience de cet état d'urgence. Les habitants du Luxembourg et des régions frontalières commencent à se défendre. La colère et la frustration dans la société civile, concernant ce sujet, sont plus fortes que jamais. Des personnes d'origines, d'obédiences politiques et de conditions sociales différentes se rassemblent, forment des associations, se solidarisent, protestent, se lèvent et manifestent!

Et l'OGBL fait partie de ce mouvement. Le 10 octobre, une première manifestation a eu lieu à Luxembourg-ville. Et cela va continuer.

Ce mouvement ne peut désormais plus être arrêté. La crise du logement met en colère. Parce que, contrairement à la crise du COVID-19 ou la crise financière de 2008, elle n'est pas arrivée par effraction de l'extérieur dans notre pays. Non, elle est entièrement et totalement faite-maison.

La responsabilité de cette crise incombe avant tout à la politique, aux gouvernements successifs qui les uns après les autres, n'ont rien entrepris pour résoudre ce problème. Ces derniers ont laissé le libre marché de la concurrence régner, comme si le sol sur lequel on construit était une marchandise qui peut se reproduire indéfiniment.

Ainsi, année après année, une spirale s'est développée, qui a creusé l'écart entre les prix du logement et l'évolution des revenus de la population. Rien n'a été entrepris contre la course à la rentabilité et à la spéculation. Au contraire, de scandaleux allègements fiscaux et même des exonérations fiscales n'ont pas cessés d'être introduits pour les super-riches.

L'OGBL discerne un chemin pour sortir de cette crise – NOTRE sortie de crise en commun.

C'en est fini de l'inaction. Il n'est plus acceptable que la majorité de la population s'endette à vie pour avoir un toit au-dessus de la tête, tandis que quelques-uns s'enrichissent continuellement par le biais de la spéculation immobilière.

Cette crise touche des dizaines de milliers de ménages. Elle prive de plus en plus de gens du droit fondamental de pouvoir se loger. Cette crise doit cesser immédiatement.

Ceci exige que le gouvernement prenne de profondes mesures anti-crisis. C'est la voie à suivre pour sortir de la crise. C'est ce que l'OGBL attend du gouvernement.

Pour notre droit fondamental au logement, pour des logements abordables, pour une politique dynamique de construction de logement qui reste en mains publiques. Pour notre pouvoir d'achat et pour la cohésion sociale au Luxembourg. ◊



Nora Back, Présidente de l'OGBL

Cinq priorités pour sortir de la crise

Le Comité national de l'OGBL était réuni le 29 septembre dernier à Walferdange. Il s'agissait de la première réunion du Comité national de l'OGBL après la trêve estivale. Si ce rendez-vous revêt déjà d'ordinaire un caractère particulier – il vient sonner tous les ans la rentrée syndicale – il avait cette année toutefois un enjeu d'une toute autre qualité en raison évidemment de la crise liée au Covid-19 et de ses répercussions aussi bien économique que sociale.

Le Comité national de l'OGBL y a tout d'abord fait le point sur la situation – une situation qualifiée de «très grave» par Nora Back, la présidente de l'OGBL. Les effets de la crise économique commencent en effet à se faire ressentir dans les différents secteurs (lire en pages: 29-44). Il s'agit désormais d'empêcher qu'une grave crise sociale n'éclate avec toutes les conséquences que cela aurait pour l'existence des salariés et de leurs familles.

Avant l'été, l'OGBL avait déjà présenté une série de pistes en vue de sortir par le haut de cette crise. Lors de sa réunion du 29 septembre, le Comité national est venu préciser les priorités que se donne l'OGBL dans les prochains mois et il a notamment décidé de lancer une campagne dans ce contexte, intitulée: «Notre sortie de crise - Travail, pouvoir d'achat, logement, justice fiscale et sécurité sociale pour tout le monde!».



Un travail pour tout le monde!

L'une des priorités absolues de l'OGBL réside évidemment dans la sauvegarde des emplois. L'OGBL revendique dans ce contexte toute une série de réformes touchant au droit du travail, qui visent à mettre en place un dispositif que l'OGBL appelle une «sécurisation des parcours professionnels». Si la plupart des revendications de l'OGBL en la matière ne datent certes pas d'hier, leur urgence se fait aujourd'hui plus que jamais ressentir. Comme on le constate dans de nombreux secteurs, il y a actuellement une tendance lourde, côté patronal, à vouloir réduire massivement les effectifs. Les annonces de plans sociaux se multiplient.

L'OGBL tente, partout où il y est confronté, d'imposer aux directions des

plans de maintien dans l'emploi (PME) en lieu et place des plans sociaux destructeurs qu'elles annoncent. Contrairement aux plans sociaux, les PME permettent souvent d'éviter qu'il n'y ait des licenciements (par le biais de mesures de reconversion professionnelle, de préretraite, de chômage partiel, etc.). Or, la loi relative aux PME s'avère aujourd'hui encore trop lacunaire. Pour l'OGBL, celle-ci doit être absolument renforcée et devenir notamment plus contraignante envers les entreprises.

L'OGBL revendique également l'introduction d'un dispositif préventif, à savoir l'introduction de bilans sociaux d'entreprises, qui permettraient d'analyser régulièrement la situation de chaque entreprise, son évolution, le marché dans lequel elle

évolue, les salariés qu'elle emploie, etc., et ainsi de pouvoir réagir à temps avant qu'une entreprise ne se retrouve face à des difficultés insurmontables l'obligeant à licencier des salariés.

La loi relative aux plans sociaux doit évidemment aussi être réformée d'urgence. Il est aujourd'hui encore trop facile pour une entreprise de faire un plan social et ainsi de licencier massivement des salariés, sans que ces derniers ne soient pour autant réellement justifiés. La loi peut actuellement aussi encore être trop facilement contournée par les entreprises. Il leur suffit pour cela de « saucissonner » les licenciements de masse qu'elles envisagent de réaliser pour échapper à l'obligation de négocier un tel plan social. Dans certains secteurs, cette pratique patronale est même devenue une véritable stratégie.

La loi sur les faillites et le dispositif de formation professionnelle continue font également partie des réformes que l'OGBL revendique d'urgence. Ces derniers doivent également être révisés et renforcés.

Comme annoncé, toutes ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'une vision globale que défend l'OGBL, visant à maintenir les emplois... à sécuriser chaque parcours professionnel.

Du pouvoir d'achat pour tout le monde

Une autre grande priorité de l'OGBL en cette rentrée mouvementée vise à maintenir et renforcer le pouvoir d'achat des ménages, qui a déjà beaucoup souffert au cours des derniers mois. Il suffit ici de songer par exemple aux pertes engendrées par le chômage partiel auquel ont été contraints, ou le sont toujours, de nombreux salariés. Et le pouvoir d'achat des ménages risque encore de continuer à souffrir dans les prochains mois, si rien n'est entrepris rapidement. Par ailleurs, lors de la dernière réunion tripartite, en juillet, aussi bien les syndicats que le gouvernement et l'UEL se sont entendus

sur la nécessité de relancer rapidement l'économie luxembourgeoise. Or, pour l'OGBL, il est évident que si l'on souhaite relancer l'économie et plus encore l'économie locale – donc le marché intérieur – soutenir le pouvoir d'achat des ménages devient un impératif.

Dans ce contexte, l'OGBL continue de revendiquer une augmentation structurelle du salaire social minimum (SSM). La revendication est loin d'être oubliée. Bien au contraire! Le niveau du SSM demeure bien trop bas au regard du coût de la vie au Luxembourg. Et il n'y a aujourd'hui plus de controverse en la matière: tout le monde reconnaît que le niveau actuel du SSM ne permet pas de vivre décemment au Luxembourg. Celui-ci doit être renforcé d'urgence. L'OGBL revendique également toujours une revalorisation des prestations familiales. Pour rappel,

le gouvernement s'était engagé en 2014 (!) envers les syndicats à les réindexer à l'augmentation du coût de la vie, alors que celles-ci n'ont cessé de perdre de la valeur depuis 2006, date de leur désindexation par le gouvernement de l'époque. L'exécutif n'a jusqu'à présent pas tenu sa parole envers les syndicats.

Certes, le programme de coalition acté en 2018 prévoit désormais une telle réindexation, mais seulement à la fin de la législature. Pour l'OGBL, ceci demeure largement insuffisant.

Les prestations familiales doivent non seulement être réindexées dès maintenant, mais cette mesure doit également être accompagnée d'une compensation rétroactive pour les pertes subies par les ménages pendant presque 15 ans.

Notre sortie de crise

Travail

Pouvoir d'achat

Logement

Justice fiscale

Sécurité sociale

pour tout le monde!

Un logement pour tout le monde!

Parmi les principaux facteurs qui pèsent sur le pouvoir d'achat des ménages au Luxembourg figure aussi incontestablement le logement, dont les prix explosent depuis des années, ne permettant presque plus à un simple mortel de pouvoir se loger sur le territoire. L'évolution des prix immobiliers est en effet totalement disproportionnée par rapport à l'évolution des revenus. Et même la crise actuelle ne semble pas impacter cette spirale infernale.

La lutte contre la crise du logement au Luxembourg demeure pour l'OGBL ainsi une autre priorité dans les mois à venir. Il en avait déjà fait l'une de ses priorités dès 2019 en décrétant l'état d'urgence en la matière et en faisant toute une série de propositions pour enrayer le phénomène (introduction d'un impôt foncier progressif, interdiction du recours aux Fonds d'investissement spécialisés (FIS) dans le secteur immobilier, introduction d'une taxe nationale sur la rétention de terrains, plafonnement des prix des terrains, plafonnement effectif des loyers, réforme de la subvention au loyer, renforcement des aides en faveur de l'efficacité énergétique, augmentation substantielle de l'offre en logements sociaux, investissements renforcés de la part du Fonds de compensation dans le logement locatif à prix modéré).

L'OGBL commence aussi, doucement mais sûrement, à s'agacer du manque de volonté politique affichée par le gouvernement, comme en témoignent les deux propositions de loi déposées au cours de l'été. Le premier, visant une réforme du pacte logement, ne résoudra ainsi en rien la situation (la part de terrains dédiée aux logements à prix abordables demeure ainsi bien trop modeste) et risque même de l'aggraver (les communes et l'Etat ne seront pas contraints de construire eux-mêmes mais pourront confier cette mission à des promoteurs privés).

La deuxième proposition de loi porte quant à elle sur le bail à loyer. Le gouvernement vient ici de louper une occasion en or pour réformer enfin le critère qui fixe, depuis 65

ans désormais, les plafonds en matière de loyer (lire notre analyse en pages: 20-25).

De la justice fiscale pour tout le monde!

Un autre grand dossier, sur lequel l'OGBL compte mettre encore davantage l'accent dans les mois à venir et qui jouera un rôle décisif en vue d'une sortie sociale de la crise, réside dans la fiscalité.

Alors que la grande réforme fiscale annoncée par le gouvernement est actuellement en préparation, l'OGBL a en cette matière tout un catalogue de revendications visant d'une part à alléger la charge fiscale qui pèse sur les petits et moyens revenus (révision du barème fiscal visant à le rendre plus progressif et introduction d'un mécanisme d'adaptation régulière à l'inflation) et d'autre part à rétablir davantage de justice entre l'imposition des revenus provenant du travail et ceux du capital (stock-options, dividendes, etc.).

L'OGBL se prononce en outre pour l'introduction d'un impôt sur la fortune des personnes physiques comme il est actuellement discuté publiquement. Et afin de dissiper tout malentendu, l'OGBL propose de le qualifier d'impôt sur la richesse, pour préciser qu'il s'agit ici exclusivement de viser les grandes fortunes dans le pays.

L'OGBL s'oppose par ailleurs à toute augmentation ou introduction de nouveaux impôts à la consommation. La taxe carbone, déjà annoncé par le gouvernement devra quant à elle, pour être acceptée par l'OGBL, être obligatoirement accompagnée de compensations sociales pour les revenus moyens et inférieurs.

Une sécurité sociale pour tout le monde!

Enfin, cette crise a plus que jamais démontré l'importance de disposer d'un système de sécurité sociale public et solidaire tel que nous le connaissons aujourd'hui. Celui-ci a en effet permis au Luxembourg de mieux traverser la crise que la plupart des autres pays. Et l'OGBL pèsera de tout son poids pour que cette

La question

de la fiscalité jouera

un rôle décisif en vue

d'une sortie

sociale de la crise!

leçon ne soit pas oubliée lorsqu'il sera l'heure de faire les comptes de la crise et que le modèle ne manquera pas de faire l'objet de nouvelles attaques provenant du camp néolibéral.

L'OGBL revendique également déjà à ce que les dépenses engendrées par le congé pour raisons familiales extraordinaire soient intégralement remboursées à la CNS par l'Etat. En effet, si l'OGBL a évidemment soutenu cette mesure importante au cours de l'état de crise, il conteste toutefois que la charge financière qu'elle représente soit portée par la Caisse nationale de santé, alors que de toute évidence, la nécessité de cette mesure n'entretenait aucune relation avec des cas de maladie. Ni les enfants, ni les parents qui en ont bénéficié, n'étaient malades en effet.

Pour l'OGBL, qui en fait une autre priorité en cette rentrée, le modèle sur lequel repose la Sécurité sociale au Luxembourg devra être stabilisé et renforcé dans les prochains mois. L'OGBL s'opposera à toute velléité visant à le privatiser ou à y introduire des logiques marchandes ou bien encore à introduire un système de médecine à deux vitesses. ◊

L'OGBL appelle le gouvernement à convoquer une réunion du CPTÉ

Réuni le 21 septembre dernier, le Comité exécutif de l'OGBL a appelé le gouvernement à convoquer d'urgence une réunion du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) afin de poursuivre les discussions relatives à la législation portant sur la sécurisation des emplois et des parcours professionnels, tel que cela avait été convenu lors de la réunion du comité de coordination tripartite («tripartite») du 3 juillet.

Les craintes exprimées par l'OGBL, dès le déclenchement de la crise il y a six mois, ainsi que sa volonté de prévenir au plus tôt une lourde crise sociale et économique, en demandant au gouvernement de convoquer au plus tôt une «tripartite», semblent malheureusement se confirmer depuis plusieurs semaines. Les premiers signaux sont en effet plus qu'inquiétants en cette rentrée: annonce d'un vaste plan de restructuration chez ArcelorMittal, attaque frontale de la direction de Luxair sur les acquis de ses salariés, plans sociaux chez Guardian Luxguard et SES évités de justesse uniquement grâce à l'action et la détermination de l'OGBL; pour ne citer que les cas les plus emblématiques!

Après avoir analysé la situation économique et sociale dans laquelle se trouve le pays, le Comité exécutif de l'OGBL a déploré le fait que la législation n'ait toujours pas été adaptée et que la logique qui la sous-tend demeure purement réactive au lieu de viser à prévenir les transitions à venir et les potentielles pertes d'emplois que celles-ci pourraient impliquer.



Photo : Julien Garroy (Editpress)

Le comité de coordination tripartite avait retenu lors de la réunion du 3 juillet que les discussions portant précisément sur ce thème devaient se poursuivre, dans un délai rapproché, dans le cadre du CPTÉ, sur des points essentiels pour l'OGBL, tels que l'instauration d'un bilan social d'entreprise, la réforme des plans de maintien dans l'emploi, la réforme des plans sociaux, la formation professionnelle continue ainsi que les droits des salariés en cas de faillite de leur entreprise. La prochaine réunion tripartite à la rentrée était censée tirer un bilan de ces discussions. Or, le Comité exécutif de l'OGBL a été forcé de constater qu'à cette date, aucune réunion du CPTÉ n'avait encore été convoquée.

Dans ce contexte et compte tenu de la gravité et de l'urgence de la situation, le Comité exécutif de l'OGBL a appelé le ministre du Travail à convoquer, sans délais, une réunion du CPTÉ afin de se donner enfin véritablement les moyens de sauvegarder les emplois au Luxembourg et de lutter efficacement contre le chômage.

Dans les jours qui ont suivi l'appel du Comité exécutif de l'OGBL, le ministre du Travail n'a pas tardé à convoquer plusieurs groupes de travail en vue de poursuivre les travaux sur les différents aspects évoqués. ◊

Télétravail

Les partenaires sociaux s'accordent sur un nouveau cadre pour le télétravail au Luxembourg

Le Conseil économique et social (CES), organe à composition tripartite, qui a pour mission de consulter le gouvernement en matière de l'orientation économique et sociale du pays, vient de publier un avis sur le télétravail. La Maison du dialogue social permanent avait déjà l'intention de traiter le sujet du télétravail dans le cadre de ses analyses sur le travail transfrontalier. Au vu du recours massif au télétravail suite aux recommandations du gouvernement visant à endiguer la pandémie du Covid-19, le bureau du CES a décidé d'élargir le champ de son analyse sur le télétravail en général.

L'avis du CES¹ a été validé à l'unanimité le 11 septembre 2020. Il comporte notamment une analyse du recours au télétravail au Luxembourg en 2019 et pendant la crise sanitaire. En 2019, 11,6 % des personnes actives avaient recours au télétravail au moins un jour par semaine. Le Luxembourg est ainsi le 3^e pays en Europe pour le nombre de télétravailleurs, après les Pays-Bas et la Finlande. Pendant la période du «lockdown», ce chiffre s'est élevé jusqu'à 69 % des personnes qui ont continué à travailler (ne sont donc pas pris en compte les secteurs frappés par les fermetures et le chômage partiel, les salariés en congé pour raisons familiales extraordinaires etc.). Par la suite, ce chiffre a de nouveau baissé, mais reste loin au-dessus des taux normaux, notamment grâce aux suspensions des seuils prévus par les accords fiscaux avec les pays voisins. Pour 74 %

des concernés, il s'agissait de leur première expérience de télétravail.

La période du confinement a montré la faisabilité, la facilité et le confort pour les salariés que le télétravail peut offrir, plus les effets bénéfiques sur le trafic routier et l'environnement, mais aussi ses limites et inconvénients, qui sont également décrits par l'avis du CES: la tendance à brouiller encore davantage les frontières entre travail salarié et vie privée - des études européennes montrent en effet que les télétravailleurs ont tendance à travailler plus longtemps et ne pas tenir compte des temps de repos, le risque d'un isolement social, mais aussi les effets négatifs pour le commerce de proximité et le secteur Horeca.

Un aspect particulier concerne par ailleurs les conséquences du recours au télétravail au niveau de la fiscalité et de la sécurité sociale pour les salariés non-résidents. Même si les seuils actuels sont suspendus désormais jusqu'à la fin de l'année 2020, un retour à l'ancien système risque de fortement limiter l'attractivité du recours au télétravail pour les salariés frontaliers, qui risquent de se voir confrontés à une charge fiscale plus lourde, voire d'être désaffilié de la sécurité sociale. Cela pose en fin de compte aussi une question par rapport à l'égalité de traitement. Il n'est pas envisageable que le télétravail ne soit une option que pour les seuls salariés résidents.

Vu la diversité des seuils actuels (19 jours

pour l'Allemagne, 24 jours en Belgique, 29 jours en France), le CES rejoint la revendication de l'OGBL d'harmoniser les trois seuils vers le haut en s'alignant sur le seuil prévu au niveau de la sécurité sociale, à savoir 25 % du temps de travail annuel. Cela assurerait le salarié de pouvoir prescrire entre 1 et 2 jours de télétravail par semaine.

Enfin, et surtout, l'avis du CES comprend une proposition conjointe des partenaires sociaux pour réviser la convention en vigueur réglant le télétravail au niveau national. Cette convention avait été conclue entre l'UEL, l'OGBL et le LCGB en 2006 et n'a que marginalement évolué par la suite. Par conséquent, il n'est plus vraiment adapté aux réalités technologiques d'aujourd'hui. En plus, il comprend des lourdeurs administratives et des lacunes au niveau de la protection de la sphère privée du salarié.

La nouvelle proposition de convention, qui sera prochainement présenté au ministre du Travail avant d'être formellement signé par les partenaires sociaux, comprend notamment les principes suivants:

- Le télétravail reste volontaire et soumis au commun accord entre l'employeur et le salarié.
- Il n'est plus nécessaire de prévoir un avenant au contrat de travail pour pouvoir recourir au télétravail. Toutefois, chaque période passée en télétravail doit être notifiée par écrit.



- Au niveau des entreprises, des régimes spécifiques comprenant des détails et spécificités allant au-delà du texte de la convention. Un tel régime spécifique peut être introduit par voie d'une convention collective de travail ou après information et consultation de la délégation du personnel. A partir de 150 salariés, la nouvelle convention introduit la codécision obligatoire de la délégation du personnel.
 - L'égalité de traitement entre les salariés en télétravail et tous les autres salariés est garanti. Le télétravailleur bénéficie des mêmes règles, y compris en matière d'heures supplémentaires, du même droit à l'information et des mêmes droits collectifs que les autres salariés. Dans le cas d'avantages en nature perdus, des compensations adéquates doivent être prévues, sauf si l'avantage est intimement lié à la présence physique dans l'entreprise (p.ex emplacement parking, cantine...).
 - La vie privée du salarié doit être respectée, tout comme les obligations en matière de sécurité et de de santé au travail.
 - Le matériel nécessaire pour accomplir son travail est à fournir par l'employeur, sauf si le temps presté en télétravail est défini comme occasionnel (moins de 10 % du temps de travail annuel).
 - Le télétravailleur peut demander un service approprié de service technique.
 - À sa demande, le télétravailleur a le droit de bénéficier d'une formation appropriée sur les modalités du télétravail.
 - Un retour à une formule classique de travail est possible à tout moment par commun accord.
- Globalement, le projet de convention est à voir comme un compromis, qui offre plus

de flexibilité pour recourir au télétravail, tout en maintenant un certain nombre de garanties pour le salarié. Le fait qu'un tel accord a pu être adopté à l'unanimité montre par ailleurs qu'il est toujours possible de trouver des accords entre partenaires sociaux dans le cadre des instances du dialogue social national. ◊



◆◆
Frédéric Krier, Membre du bureau exécutif

1 Disponible sur le site du CES:
<https://ces.public.lu/content/dam/ces/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>

Le « Gesondheetsdësch » planche sur une réforme du système de santé et de soins au Luxembourg

Après le coup d'envoi officiel du «Gesondheetsdësch» en février dernier et un léger retard dû à la pandémie du Covid-19, les différents acteurs du terrain ont enfin pu rentrer dans la matière et échanger leurs visions du système de santé de demain. Le but des différents groupes de travail définis dans le cadre du «Gesondheetsdësch» est d'analyser la situation actuelle pour relever les défis du système et ainsi proposer des mesures prioritaires.

La première réunion a eu lieu le 16 septembre 2020 en présence de Romain Schneider, ministre de la Sécurité sociale, et Paulette Lenert, ministre de la Santé et ministre déléguée à la Sécurité sociale avec pour objectif d'identifier les leviers permettant de prévenir une pénurie dans la démographie médico-soignante.

Le problème de la pénurie actuelle et future, qui concerne aussi bien les médecins que les autres professions de santé, n'a pas été remise en question par les acteurs du «Gesondheetsdësch», même si les solutions ne semblent pas être les mêmes pour tous. Au cours de cette réunion, l'OGBL a insisté sur le fait que le seul moyen de rendre ces professions plus attractives et ainsi de prévenir la catastrophe annoncée, passe par une amélioration nette des conditions de travail auxquelles elles sont soumises. Par ailleurs, l'OGBL a mis l'accent sur l'import-

tance d'une revalorisation des professions de santé par un «glissement» de leurs attributions et par une réforme fondamentale et cohérente des formations.

Dans ce contexte, l'OGBL a insisté sur l'importance d'adapter les études des professions de santé aux réalités du terrain et aux standards internationaux, avec la création d'un cursus Bachelor en soins infirmiers et d'un Master pour les infirmiers spécialisés, ainsi qu'en revalorisant le diplôme de l'aide-soignant au niveau d'une 13^e technicien.

Par ailleurs, l'accès aux études pourra être facilité en les proposant directement au Grand-Duché, avec la possibilité de suivre les formations en cours d'emploi, et dans les langues officielles du pays.

Par contre, s'il est important d'ouvrir la voie aux futurs professionnels de santé, la protection des salariés actuels du secteur par une amélioration des conditions de travail constitue la priorité absolue pour l'OGBL dans la lutte contre la pénurie annoncée.

Face à la pénibilité d'un travail posté, une densité de travail de plus en plus élevée, des remplacements fréquents dans des périodes de références extrêmement flexibles et des heures supplémentaires qui s'accumulent, des améliorations qualitatives à court-terme s'imposent.

D'ailleurs, l'OGBL a également revendiqué l'introduction de dotations standards en deux temps, par une clé du personnel soignant en fonction du nombre de lits de patients et par une définition des qualifications minimales des salariés pour les différents services.

Par ailleurs, une uniformisation des conditions de travail de l'ensemble du secteur de la santé, des soins et des services sociaux par l'application de la seule CCT FHL, permettrait d'abolir une discrimination criante qui perdure dans le secteur.

Ces mesures visent à contrer la pression énorme que connaissent les professionnels du terrain et à les protéger dans l'exécution de leur mission. En outre, un tel système garantirait un recrutement continu de personnel qualifié, ainsi qu'une évaluation constante de la situation et il permettrait ainsi de garantir la meilleure prise en charge à long terme.

C'est pourquoi, l'OGBL s'est engagé dans les deux autres groupes qu'il est impératif de préserver notre système actuel de sécurité sociale qui est basé sur la solidarité de tous les citoyens et qui garantit à tous les assurés un accès aux soins sans tenir compte de leur situation financière. Une médecine à deux vitesses est donc à éviter par tous les moyens.

L'OGBL a mis en garde face à toute externalisation des prestations de santé et



de soins publics vers le secteur privé. Un tel modèle purement commercial, revendiqué par les médecins, notamment par le biais de structures ambulatoires privées, mènerait inévitablement à une médecine à deux vitesses et mettrait en danger l'égalité de traitement pour tous les assurés au Luxembourg.

Même si certaines structures publiques pourraient être délocalisées afin de garantir une meilleure prise en charge, l'OGBL insiste pour que celles-ci restent impérativement sous la responsabilité des hôpitaux afin d'éviter une détérioration des conditions de travail des salariés et de préserver ainsi un système de santé publique efficace.

La communication entre les professionnels du secteur et les assurés a, elle, été à l'ordre du jour de la troisième réunion. L'OGBL constate en effet que sur le ter-

rain, les médecins n'ont pas le temps d'expliquer aux assurés leur situation médicale, souvent complexe, dans un langage approprié. L'OGBL insiste sur la prise en compte du temps passé auprès de l'assuré qui devrait être davantage valorisé. D'autres sujets comme p.ex. le tiers payant, le tiers payant social, la digitalisation etc. ont également été abordés lors de la réunion du «Gesondheitsdësch».



Carlos Pereira, Membre du bureau exécutif

Pitt Bach, Secrétaire central, Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs



Encaissement des chèques de la CNS auprès de la Post

Les assurés peuvent continuer à bénéficier du remboursement par chèque de la part de la CNS et l'encaisser auprès d'un bureau de la Post.

La fin des opérations sur chèques à partir du 1^{er} octobre 2020, récemment communiquée par la POST, concerne uniquement les chèques de la POST et non ceux de la CNS.

Rappel: Au vu de la situation actuelle liée au Covid-19, les agences de la CNS sont ouvertes au public uniquement sur rendez-vous, à prendre sur MyGuichet (<http://guichet.lu/rdv-cns>) ou par téléphone au 2757-1. Sans rendez-vous, les agents de la CNS ne seront pas en mesure de vous accueillir.

Une rentrée scolaire difficile

La crise Covid-19: intensificateur des problèmes de l'école



L'école publique traverse une période particulièrement difficile. Les grands défis auxquels l'école doit faire face, existaient bien avant, mais le confinement les a encore accentués.

Ce sont surtout les mesures incohérentes, contradictoires et non-transparentes des ministères de la Santé et de l'Éducation qui sèment le désarroi parmi les élèves, les parents et les enseignants. Or, seul des instructions claires et transparentes en phase avec la réalité quotidienne des enfants, pourront (r)établir la confiance dans les dispositions du gouvernement ce qui n'est sans doute pas le cas. Ainsi un malaise s'est installé dans les écoles et risque même de provoquer des tensions entre parents et enseignants.

Le confinement partiel, avec l'obligation d'aller à l'école dans les conditions d'un isolement rigoureux accompagnée d'une stricte mise en quarantaine dans la vie privée, par son absurdité et ses contradictions, provoque l'incompréhension et la colère des concernés.

Heureusement, les enseignants ont tout suite fait front et il semble actuellement que le gouvernement fasse marche arrière. Et il y a déjà des demandes d'autres secteurs...

Le grand fossé qui sépare les enseignants de leur ministre est dû à son refus d'entrer en dialogue. C'est d'ailleurs un des grands problèmes de l'Éducation. Même la collaboration avec le ministère au niveau des dossiers personnels ne fonctionne plus. Nos lettres restent trop souvent sans aucune réponse.

La perte de confiance dans la politique de leur ministre provoque de la démotivation et de la frustration. Le ministre se concentre sur ses somptueuses mises en scène médiatiques, pour se vanter de mérites imaginaires tout en passant sous silence les grands problèmes ou en annonçant des nouveautés pédagogiques qui soit ne verront jamais le jour soit n'auront qu'un impact négligeable. La popularité du ministre n'est pas le premier souci des enseignants. Ils exigent un vrai dialogue, avec des analyses sincères des problèmes et la recherche et l'élaboration de solutions, dans un vrai dialogue.

Lors de sa traditionnelle conférence de presse, le SEW/OGBL a insisté sur le plus grand défi de notre école. Au cours des dernières années, l'inégalité des compétences et des savoirs entre les élèves s'est de nouveau fortement accentuée. Déjà au fondamental, les différences de niveaux au sein d'une même classe varient parfois de l'équivalent de plusieurs années.

Les raisons à ce phénomène sont multiples et la langue maternelle est certainement un élément clé. Mais le facteur déterminant reste le milieu social. Il est tout simplement scandaleux que les enfants issus des différents milieux sociaux n'aient toujours pas les mêmes chances de réussite.

La grande promesse de l'école publique consiste à offrir les mêmes chances pour tous. Cet objectif n'a certes jamais été atteint, mais l'école d'aujourd'hui s'en éloigne de plus en plus. Elle ne réduit pas les inégalités, mais les renforce. Les enfants des milieux défavorisés risquent d'être les grands perdants du confine-

ment. L'augmentation des effectifs des classes du fondamental, dû à la mise en place du fameux contingent ne fait qu'aggraver la situation. Le SEW/OGBL exige un renforcement du personnel des écoles pour que des cours d'appui pendant les horaires de classe puissent être organisés et ceci pour une période couvrant toute l'année scolaire.

Le ministre n'a pas réagi à notre demande. Son projet actuel se limite à proposer des leçons d'appui à un nombre limité d'élèves en dehors des heures de classe dans des groupes allant jusqu'à 16 élèves et ceci seulement à partir de la mi-octobre (!). Ces cours seront en majorité assurés avec du personnel externe. Cette mesure ne représente qu'une goutte d'eau dans la mer.

Il est plus qu'urgent que le ministre reprenne le dialogue avec les syndicats qui pourront certainement le guider d'identifier et à résoudre bon nombre de problèmes dans le système éducatif. ◊



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



Analyse du projet de loi portant sur le bail à loyer

Quand on ne veut pas, on ne peut pas

Les faits

Lorsqu'un ménage doit consacrer plus de 40% de son revenu disponible au logement, on parle d'une surcharge financière.

En 2010, 19,5% de tous les ménages locataires au Luxembourg étaient exposés à cette surcharge financière. En 2018, ce pourcentage est passé à 32,5 %.

Et 26,5 % des ménages qui sont propriétaires et qui remboursent leurs emprunts en cours ont également dû consacrer en 2018 plus de 40% de leurs revenus pour le logement.

La situation est encore plus dramatique lorsqu'on analyse la surcharge des couches sociales de la population à faibles et moyens revenus.

Dans la tranche disposant des plus faibles revenus (0 à 20%), la proportion de ménages

locataires qui doivent consacrer plus de 40% de leurs revenus au logement est passée de 41,7% en 2010 à 63,9% en 2018. Dans la tranche correspondant aux revenus moyens inférieurs (20 à 40 %), le pourcentage est passé de 9,8% en 2010 à 26,8% en 2018.

La part du revenu qui doit être consacré au logement par les ménages à faibles revenus (0-20%) s'élevait en 2018 dans le cas d'une location à 51,8 % et pour des propriétaires avec un remboursement de prêts en cours à 50,2%. En 2010, ces chiffres étaient respectivement de 40,1% et 40,4%.

En revanche, pour la tranche supérieure de revenus (80%-100%), la part de revenus consacrée à la location est demeurée presque constante: 16,9% en 2018 et 16,4% en 2010. Dans le cas d'un logement propre avec remboursement du prêt en cours, cette part a même diminué: de 25,2% en 2010 à 21,1% en 2018.

En clair, cela signifie que pour environ un quart (!) de la population, le revenu disponible pour les autres choses de la vie se situe au niveau du risque de pauvreté.

Les chiffres montrent non seulement que d'année en année la crise du logement frappe plus durement les couches sociales à faibles revenus, mais qu'en plus les inégalités sociales entre les couches à faibles revenus augmentent rapidement en comparaison aux couches à hauts revenus et encore davantage par rapport à la couche de revenus la plus élevée.

Dans une étude intéressante, le STATEC a constaté qu'après déduction des frais de logement, le rapport en revenu disponible, entre les couches à revenu élevé et à faible revenu passe de 4,1:1 à 5,6:1. En d'autres termes, le coût du logement accroît l'inégalité sociale. Et la tendance est à la hausse.

Selon le STATEC, l'explosion des prix du logement a l'impact suivant sur le risque de pauvreté: après déduction des coûts du logement, la part de la population exposée au risque de pauvreté est passée de 15,8% à 24% en 2017. En clair, cela signifie que pour environ un quart (!) de la population, le revenu disponible pour les autres choses de la vie se situe au niveau du risque de pauvreté.

La capitulation politique par rapport à la question cardinale

La surcharge financière et la perte massive en pouvoir d'achat des ménages sont le résultat d'un écart entre l'évolution des prix de l'immobilier et celle des revenus de la population, qui ne cesse de se creuser depuis les années 1990 et s'est accentué depuis la crise financière de 2008/2009.

Au cours de la période 1995-2016, le prix de l'immobilier a augmenté en moyenne de 6,3% par an. Soit plus de deux fois plus rapidement que les salaires nominaux, qui ont évolué en moyenne de 2,3% par an!

Dans le contexte de cette crise sociale, l'OGBL a déclaré au printemps 2019 l'état d'urgence en matière de logement et a appelé le gouvernement à prendre d'urgence des mesures.

Nous étions donc impatients de prendre connaissance des réponses qu'allait apporter le gouvernement, par exemple en ce qui concerne la réforme annoncée de la loi relative au bail à loyer.

Quels éléments de réforme le gouvernement allait-il proposer afin d'ajuster les

loyers aux revenus de la population?

Après analyse du projet de loi qui a été introduit avant l'été 2020, la réponse est: aucune!

Frustration, déception et désillusion sont ressenties par tous ceux qui espéraient que le gouvernement introduirait le critère de proportionnalité des loyers à la situation des revenus des ménages, en l'occurrence des ménages locataires, lors de la fixation du plafond légal des loyers.

Comme si les chiffres ci-dessus rendant compte de la réalité sociale de la surcharge financière de dizaines de milliers de ménages et de l'augmentation des inégalités sociales causées par la crise du logement n'existaient pas, le gouvernement n'a rien d'autre à proposer que de continuer à prendre le rendement annuel du capital investi par le propriétaire comme seul et unique critère pour déterminer le plafond légal des loyers. Tel un sacro-saint principe, la limite des «5% du capital investi» est maintenue. Inflexible, comme une loi naturelle, introduite il y a désormais 65 ans(!).

Le projet de loi n'explique pas pourquoi il doit en être ainsi. Ce point central n'est pas justifié.

Sur le rendement du capital dans le secteur immobilier luxembourgeois

Cette omission est non seulement regrettable, mais elle est fondamentalement problématique car, comme nous le savons, la perspective de rendement du capital, en l'occurrence dans le secteur immobilier, n'est en aucun cas une constante historique.

Lors de la dernière réforme de la loi portant sur le bail à loyer – contrairement au projet de loi actuel – le maintien de la

règle des 5% était au moins encore justifié sur la base d'une comparaison avec les rendements provenant d'autres types d'investissement en capital, tels que le capital en actions ou les obligations d'État. L'argument étant: l'investissement dans le secteur immobilier ne doit pas perdre de son attractivité par rapport aux autres types d'investissement en capital.

Aujourd'hui, dans un contexte marqué par une croissance explosive et ultrarapide de la plus-value immobilière, tout ceci semble décalé et anachronique.

Il est inutile de se demander si la croissance disproportionnée de la plus-value résultant d'investissements dans le secteur foncier et immobilier luxembourgeois depuis les années 1990 n'aurait pas déjà dû être prise en compte dès 2006 lors de l'évaluation des retours sur investissement. En plus du rendement généré par les revenus locatifs.

En tout cas, ce qui est absolument inacceptable, c'est le fait que l'actuel projet de loi ignore complètement l'évolution qui a eu lieu depuis 2006. Ni l'exposé des motifs ni le commentaire des articles ne mentionnent les différentes composantes de la rémunération du capital et son évolution depuis 2006. Où est cette analyse?

Omission involontaire ou – ce qui est plus probable – omission délibérée?

Si le ministre du Logement avait pris en compte cette analyse, la contradiction entre la situation actuelle et la vieille règle des 5% de rendement, qui existe depuis 65 ans, serait apparue.

Il aurait alors dû expliquer pourquoi seuls les revenus locatifs continuent d'être pris en compte pour «assurer le rendement du capital» et non pas en même temps l'aug-

mentation disproportionnée de la valeur de la propriété. Il ne fait aucun doute que l'intérêt principal des investisseurs à placer des capitaux dans des terrains et des biens immobiliers au Luxembourg – et ce depuis longtemps – n'est pas entretenu par les revenus locatifs escomptés, mais par l'attente d'une augmentation de la valeur du bien.

À ceci s'ajoute le fait que les taux d'intérêts des emprunts se situent historiquement très bas depuis la crise financière de 2008/2009 et qu'ils resteront, selon les prévisions, également bas en cas de prêts à taux fixe.

Où trouve-t-on dans le projet de loi une analyse comparant directement d'autres formes d'investissement, comme par exemple les marchés boursiers ou les obligations d'État?

Et où est la prise en compte des allègements fiscaux introduits après 2006 pour les investissements en capital dans le secteur immobilier?

Il y a un besoin urgent de clarification politique concernant ce silence dans le projet de loi du gouvernement.

D'autant plus que, comme déjà évoqué, le gouvernement a simplement balayé sous le tapis un autre critère potentiel pour fixer le plafond des loyers. A savoir le critère de la relation entre l'évolution des revenus de la population et l'évolution du coût du logement.

L'alternative: prendre en compte l'évolution des revenus de la population

Dans le cadre du mandat politique consistant à défendre le droit fondamental qu'est le droit au logement, le critère de proportionnalité des loyers à la situation des revenus des ménages ne devrait-il pas

être introduit comme un principe équivalent, voire comme le principe directeur?

Le coût du logement dans cette relation ne devrait-il pas rester inférieur à un seuil socialement acceptable et justifiable?

Est-ce que les deux volets de cette relation ne devraient pas évoluer en parallèle?

Le projet de loi du gouvernement néflore même pas cet important ensemble de questions et de problèmes. Au vu de l'explosion des prix dans le secteur immobilier provoquée par la dynamique spéculative qui est entretenue par des investisseurs de toutes sortes, intéressés par des rendements élevés, ceux-ci devraient être au cœur du débat et des mesures proposées!

Le gouvernement a décidé de ne pas le faire. Pour lui, seule compte la perspective de revenu des investisseurs en capital. Celle des locataires est ignorée.

**Et où est la prise en compte
des allègements fiscaux
introduits après 2006 pour
les investissements en
capital dans le secteur
immobilier? Il y a un besoin
urgent de clarification
politique concernant ce
silence dans le projet de loi
du gouvernement.**



Le gouvernement aurait bien fait de s'inspirer, par exemple, de la proposition de loi 7257 des deux députés Baum et Wagner et des propositions d'amélioration faites par la Chambre des salariés à cet égard. Ces propositions ont le mérite de neutraliser le facteur de l'augmentation disproportionnée de la valeur des terrains à bâtir et des biens immobiliers par rapport à l'évolution des salaires de la population, sans remettre en cause un rendement du capital ajusté en conséquence.

La contradiction entre les informations disponibles et l'action politique ...

... est couronnée par le gouvernement par le fait de déposer un projet de loi qui détaille dans son exposé des motifs des

statistiques désastreuses portant sur la croissance rapide au cours des dernières années de la surcharge financière en matière de logement, pour ensuite dans le cadre des mesures proposées, les ignorer et même les retourner dans leur contraire.

Cela frise l'inculture politique et l'hypocrisie communicative.

En ce qui concerne le mécanisme de calcul pour déterminer le plafond des loyers, la loi proposée renvoie à un incroyable déni des réalités actuelles et – si elle est adoptée par la Chambre des députés – une catastrophe législative du point de vue social qui ne changera rien à l'urgence en matière de logement et à l'évolution des loyers.

Les précisions proposées quant à la définition et au calcul du «capital investi»

dans le cadre de la «règle du pourcentage investi» sont en partie utiles, mais leur portée réelle est comparable à une goutte d'eau dans l'océan en raison du maintien de la règle obsolète des 5%.

D'autres propositions contre-productives qui devraient être rejetées, telles que celles relatives à la détermination du «capital investi» dans le cas de dons ou d'héritages, s'avéreront même être des facteurs de hausse des prix des loyers.

Des points positifs et d'autres qui, s'ils ne sont pas améliorés, ne seront qu'une réformette cosmétique

Y a-t-il finalement des points qui ne méritent pas l'étiquette de réformette cosmétique et qui représentent un réel

progrès? On les trouve, en l'occurrence dans les définitions, les procédures et le calcul du loyer maximum pour les colocations et les locations de chambres multiples.

La réduction prévue de la garantie locative à un maximum de deux mois de loyer est également positive, outre le fait que l'évolution incontrôlée des loyers fera à nouveau en sorte, que l'impact positif de cet allègement financier pour les locataires viendra à s'effondrer. Toutefois, la procédure de restitution de la garantie locative dans le cas des copropriétés doit être améliorée afin d'éviter des retards excessifs et une rétention disproportionnée de la garantie locative.

Et qui doit supporter les frais d'agence à l'avenir? Pourquoi énumérer les faits en détail dans le commentaire des articles, y compris les comparaisons avec les pays voisins, s'ils ne sont pas ou peu pris en compte dans le texte du projet de loi?

Si, par exemple, il est constaté qu'entre 2005 et 2020, les loyers – et par conséquent les frais d'agence – ont augmenté de 60%, soit deux fois plus vite que l'inflation des prix à la consommation, on aurait pu s'attendre à ce que le législateur mette en place la réglementation attendue depuis longtemps des frais d'agence, afin d'empêcher des bénéfices supplémentaires qui ne sont pas dus à un meilleur ou plus important service, mais le résultat purement «mécanique» de l'explosion générale des prix dans le secteur immobilier.

Et alors que nos pays voisins – la Belgique, la France et l'Allemagne – ont inscrit dans leur législation que les frais d'agence doivent être payés selon le principe de la partie diligente, c'est-à-dire par la personne qui a commissionné les services d'agence, il est incompréhensible qu'au Luxembourg la réforme se limite à la «répartition» de ces frais.

En ce qui concerne les droits étendus proposés aux locataires de déposer des plaintes, dans la pratique, ils demeureront selon toute vraisemblance des droits purement théoriques. Cette question doit égale-

ment être réexaminée. Dans ce contexte, les aménagements annoncés dans le cadre des «commissions de loyer» doivent conduire à l'extension des droits et des ressources et à leur professionnalisation.

La conclusion finale.

«La législation existante sera modernisée pour mieux contrôler l'évolution des loyers (...)\», indique le programme gouvernemental 2018-2023. Contrairement à cette annonce, le projet de loi – s'il est adopté par la Chambre des députés – ne changera pas la surcharge financière des ménages locataires.

Il ne changera rien non plus à la perte supplémentaire de pouvoir d'achat pour les couches de revenus concernés. Il ne contribuera pas à réduire les inégalités sociales, ni à ralentir l'explosion des prix de l'immobilier. Et sachant le temps qu'il faut généralement pour initier une nouvelle réforme, il ne peut y avoir qu'une seule demande au gouvernement et aux députés: ce projet de loi doit être profondément révisé!

Dans sa forme actuelle, il n'est que le nom de la capitulation de la politique dans la lutte contre la crise du logement! ◊



◆◆
André Roeltgen
Conseiller

**Le projet de loi – s'il est
adopté par la Chambre des
députés – ne changera pas
la surcharge financière des
ménages locataires.
Il ne changera rien non
plus à la perte
supplémentaire de pouvoir
d'achat pour les couches
de revenus concernés.**

Campagne

Plus nous sommes nombreux, plus nous pouvons bouger les choses!

Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons relever les énormes défis d'un monde du travail en constante évolution. Chaque nouveau membre augmente en effet notre capacité à nous imposer par rapport aux problèmes qui se posent en entreprise et à influencer la politique (pensions, santé et action sociale, éducation, etc.).

Beaucoup de gens ne réalisent l'importance de la force et le pouvoir protecteur d'un grand syndicat que lorsqu'ils ont eux-mêmes des problèmes. Conflits avec les supérieurs, rémunération inadéquate ou licenciement! Problèmes avec la Caisse de santé ou de pension! De meilleures conditions salariales et de travail grâce aux conventions collectives! L'application de l'égalité des chances! Maintien de l'index et renforcement du pouvoir d'achat! L'OGBL met à la disposition de tous ses membres une grande expérience et une grande expertise. Ceci ainsi que tous nos autres services constituent un bon point de départ pour s'adresser aux collègues sur le lieu de travail et les convaincre d'adhérer à l'OGBL.

Et qui mieux que vous, les membres de l'OGBL, pour en convaincre d'autres?

Le recrutement de membres est payant!

Notre campagne publicitaire se déroule du 1^{er} octobre au 31 janvier et les personnes qui s'inscrivent pendant cette période paient une cotisation mensuelle réduite de 15 € pendant 12 mois. Pour plus de détails, veuillez consulter notre dépliant, que vous pouvez télécharger sur www.ogbl.lu/devenez-membre. Veuillez également consulter les autres documents sous ce lien. Pour information, les mannequins-vedettes de notre campagne sont toutes et tous délégués du personnel de l'OGBL.

Suscitez l'enthousiasme auprès de vos collègues, de vos amis et de votre famille et apportez une contribution importante aux nombreux engagements de l'OGBL.

Pour le recrutement d'un nouveau membre, qui est resté membre pendant au moins 12 mois, nous vous récompenserons avec une prime de 20,20 euros par membre si le membre recruté vous indique comme recruteuse/recruteur - sur hello.ogbl.lu ou sur le formulaire d'adhésion.

A partir de la fin 2021, les recruteuses et recruteurs pourront également choisir un ou plusieurs cadeaux publicitaires en lieu et place d'une prime en espèces. Le catalogue sera produit d'ici là.◊





CCT signées

Philharmonie

+/- 180 salariés

Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL (délégués OGBL 5/5)

Durée: 1 an – 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2021

Prolongement de toutes les dispositions existantes en matière de convention collective: L'OGBL et sa délégation du personnel ont conclu un accord avec la direction pour prolonger d'un an la convention collective existante. Cela était d'autant plus important que le secteur culturel est classé comme vulnérable en raison de la pandémie Covid-19. Cette prolongation permet donc de garantir tous les avantages de la convention collective pour les employés de la salle de concert et les musiciens de l'orchestre philharmonique pour une année supplémentaire.

Paul Wurth SA

501 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL 2/8)

Durée: du 1^{er} janvier 2020 (rétroactif) au 31 décembre 2020 et du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2024

Augmentations: introduction progressive de chèques-repas à partir de 2021 **Revalorisations:** attribution d'un jour de congé supplémentaire **Autres:** paiement d'une prime exceptionnelle à l'occasion du 150^e anniversaire de Paul Wurth, relance du régime de pension complémentaire, intégration du télétravail dans le texte de la convention collective, révision du système d'évaluation, réception en l'honneur de l'ancienneté de 10, 20 et 25 ans.

Adler Mode SA

75 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 4/4)

Durée: du 1^{er} janvier 2020 (rétroactif) au 31 décembre 2020

Augmentation salariale: augmentation des grilles salariales allant jusqu'à +45 euros par mois selon l'ancienneté (rétroactive au 1^{er} janvier 2020) **Congé:** augmentation du congé annuel de 4 heures, passant désormais à 29 jours (30 jours à partir de 5 ans d'ancienneté, 31 jours à partir de 10 ans d'ancienneté) **Autres:** la prime de Noël, basée sur la présence, ne sera plus impactée négativement en cas d'hospitalisation

CDCL ne respecte pas ses engagements

L'entreprise de construction CDCL a demandé le 13 juillet dernier à la délégation du personnel de prolonger d'une semaine le congé collectif d'été en raison d'un problème d'organisation des chantiers. Malgré le caractère tardif de cette demande, qui en principe aurait dû être faite avant le 31 mars 2020, la délégation du personnel, dans un esprit constructif et faisant ainsi preuve de bonne volonté, a accepté la demande de la direction après avoir consulté les salariés concernés, en planifiant la récupération de cette semaine au cours des mois suivants la période du congé collectif.

Le 10 septembre 2020, en recevant leurs fiches de salaire, les salariés ont toutefois découvert qu'il leur manquait 20 % du salaire mensuel du mois d'août, c'est-à-dire: la somme correspondant aux 4 jours de congé supplémentaire demandés par la direction. Le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques, la délégation du personnel et les salariés de CDCL sont consternés et choqués par de tels agissements de la part de la direction de l'entreprise qui, en refusant le paiement du salaire intégral du mois d'août, entraîne ainsi les salariés dans de sérieuses difficultés financières.

Malgré les interventions de l'OGBL et de la délégation du personnel, la direction de CDCL refuse toujours le paiement des salaires manquants.

L'attitude de la direction de CDCL est inacceptable et constitue une grave atteinte aux intérêts des salariés et à la confiance qu'ils portent envers l'entreprise. L'OGBL exige que la société CDCL paie immédiatement les salaires manquants aux centaines de salariés concernés qui ont fait preuve d'un grand sens d'appartenance à la société et qui se voient désormais remerciés de cet effort par des problèmes financiers.



Nettoyage: A1 Clean refuse d'appliquer la convention collective

L'imprimerie Saint-Paul a décidé de retirer l'entretien de ses locaux à la société Express Services Sàrl et de le confier à la société A1 Clean Sàrl depuis le 1^{er} septembre 2020.

Alors que la convention collective applicable dans le secteur du nettoyage prévoit un transfert du contrat d'entretien (et donc également des salariés concernés) vers l'entreprise qui reprend le contrat, A1 Clean Sàrl refuse toutefois de l'appliquer en contestant l'obligation d'un tel transfert. Les salariés n'ont plus accès au site de l'imprimerie Saint-Paul par A1 Clean et n'ont pas été non plus licenciés par Express Services Sàrl. De ce fait, ils se retrouvent dans une véritable impasse. Le syndicat Nettoyage de l'OGBL a organisé le 8 septembre un premier piquet de protestation devant l'Imprimerie Saint-Paul à Luxembourg pour dénoncer le sort réservé aux salariés concernés. L'OGBL tente par tous les moyens de débloquer cette situation inacceptable.

Getronics: un chantage inacceptable de la part du nouvel actionnaire!

Face à la situation préoccupante des salariés luxembourgeois et belges de Getronics Belgium SA, l'OGBL a réuni ses forces avec les syndicats belges (ACV-Puls; CNE; BBTk-SETCa; ACLVB-CGSLB) afin de lutter pour l'intégration de l'entité BeLux au sein du groupe Getronics, qui a été repris par l'actionnaire GSH Private Capitals.

Pour rappel, le nouvel actionnaire impose un plan d'économie strict aux salariés BeLux, sans pour autant vouloir respecter la législation en matière de licenciements collectifs. En effet, l'objectif de la direction consiste plutôt à pousser des salariés ciblés à la démission, en contrepartie de 50% des indemnités de départ auxquelles ils auraient droit en cas de licenciement. En revanche, ces salariés perdent leur droit aux allocations de chômage. Malgré les nombreux appels et interventions de l'OGBL en vue de la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi, qui aurait certainement un impact financier moins important que le plan social, la direction reste sur sa position du plan d'économie.

Etant donné que les salariés ne sont évidemment pas prêts à partir « volontairement » dans de telles conditions, la direction prétend ne voir qu'une seule option: la déclaration de faillite.

L'OGBL et les syndicats belges n'acceptent pas ce chantage et demandent la réintégration immédiate de l'entité BeLux dans le groupe Getronics. Une délégation de l'OGBL et de salariés de la succursale luxembourgeoise, a notamment participé, début septembre, à un piquet de protestation devant le siège de l'entité BeLux près de Bruxelles. L'OGBL a également déjà demandé une entrevue urgente avec le ministre du Travail luxembourgeois.

Eurofoi! attaque massive sur les acquis sociaux

Les salariés d'Eurofoi ont organisé le 7 octobre, avec le syndicat Transformation sur métaux de l'OGBL, un piquet de protestation devant l'entreprise à Dudelange pour dénoncer l'attaque massive de la direction sur leurs acquis sociaux.

En effet, la direction d'Eurofoi a récemment dénoncé 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 désormais payés au salaire social minimum.

Les salariés de l'entreprise et l'OGBL dénoncent le caractère extrémiste de la proposition patronale et exigent son retrait pur et simple.



Secteur des imprimeries

L'OGBL et l'AMIL signent le premier plan de maintien dans l'emploi sectoriel au Luxembourg

Le syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL de l'OGBL et l'AMIL (Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg) ont signé en août un plan de maintien dans l'emploi sectoriel, ce qui représente une nouveauté au Luxembourg. En effet, les plans signés jusqu'à présent avaient un champ d'application limité à une entreprise ou à un groupe d'entreprises.

Le champ d'application visé par ce plan sectoriel comprend tous les ateliers de composition, imprimeries, ateliers de reliure et de reproduction établis légalement de façon indépendante au Grand-Duché de Luxembourg, ainsi que tous les salariés employés dans ces établissements. Par conséquent, toutes ces entreprises auront la possibilité de pouvoir mettre en place les mesures prévues dans ce plan de maintien dans l'emploi.

L'apparition de la pandémie Covid-19 a fortement frappé ce secteur en restructuration et les partenaires sociaux sont conscients de la situation économique et financière de nombreuses entreprises qui devient alarmante pendant que l'incertitude se maintient et se développe dans le secteur. Une planification des activités n'est pas réalisable pour beaucoup d'entreprises, ni à court, ni à long terme, due à la persistance de la pandémie.

Ainsi, l'OGBL et l'AMIL se sont mis d'accord sur plusieurs mesures afin de prévenir par



tout moyen des licenciements ou la fermeture d'établissements, dont notamment:

- Chômage partiel adapté au secteur considéré par les partenaires sociaux comme vulnérable
- Admission à la préretraite-ajustement
- Prêt temporaire de main-d'œuvre
- Dispositions pour une formation professionnelle continue ou qualifiante

Ce plan de maintien dans l'emploi sectoriel est conclu pour une durée de 4 mois. Ce plan de maintien dans l'emploi sectoriel a été conclu pour une durée de 4 mois, à savoir du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020.

Une commission (OGBL - AMIL) de suivi de ce plan a été créée. Elle permet de suivre périodiquement les évolutions de ces actions et l'impact qu'elles ont sur le personnel. ◊



Pierre Schreiner, secrétaire central, Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Secteur Services et Energie

Société européenne des satellites (SES): Signature d'un plan de maintien dans l'emploi

L'annonce d'un plan social chez SES, fin mai 2020, avait fait l'effet d'une bombe: la société européenne des satellites (SES) prévoyait de licencier 10 à 15 % de son effectif mondial et le siège social au Luxembourg ne devait pas être épargné.

En date du 31 juillet 2020, les délégations du personnel des 5 entités composant SES, soutenues par un front syndical conduit par l'OGBL se sont finalement accordés sur un plan de maintien dans l'emploi (PME) avec la direction de l'entreprise. La durée de validité du PME est de 2 ans.

Après plusieurs semaines de longues et dures négociations ponctuées par une ultime journée pleine de revirements, la direction de SES avait en effet cédé début juillet aux arguments de l'OGBL, et des représentants du personnel des différentes entités du groupe. Dès le début des négociations, le camp salarial avait dénoncé le caractère précipité d'un plan social tel que le prévoyait la direction, en revendiquant, dans le cadre du processus de restructuration de l'entreprise, un plan de maintien dans l'emploi (PME).

Après le retrait du projet de plan social et suite à plusieurs semaines supplémentaires de négociation, les partenaires sociaux se sont donc mis d'accord sur un PME qui contient une série de mesures permettant à l'entreprise de poursuivre son processus de restructuration à l'échelle mondiale, tout en évitant de recourir à des licenciements collectifs.

Des mesures sociales telles que la pré-traitement-ajustement, un budget formation en vue d'un potentiel réemploi externe ainsi qu'un programme de redéploiement interne vers des postes vacants (actuels et futurs) au sein des différentes entités de SES ont été retenues dans le cadre du PME. La direction de SES doit également faire les démarches administratives nécessaires afin que les salariés concernés puissent bénéficier de mesures de soutien étatiques comme l'aide temporaire au réemploi et l'aide à l'embauche.

La mise en œuvre du PME et l'application des mesures négociées est assurée par un comité de suivi, composé par des membres des délégations signataires et des membres de la direction, qui doit se réunir de façon régulière.

L'OGBL ainsi que les représentants du personnel restent évidemment à l'entière disposition des salariés afin de les accompagner tout au long de la durée d'application du PME. ◊



◆◆
Julie Roden, secrétaire centrale
Kevin Dechmann, secrétaire central adjoint
Syndicat Services et Energie



Abus à la Fondation et dans les Ateliers Kräizbierg

Les faits sont connus et documentés: qu'attendent les conseils d'administration pour agir?

Rien ne va plus à la Fondation et dans les ateliers Kräizbierg. Depuis plusieurs mois, des plaintes et de graves accusations se multiplient à l'encontre de la direction actuelle, pointant une gestion calamiteuse et inhumaine ainsi qu'un total manque de transparence.

Interpellés par la délégation du personnel et l'OGBL, les conseils d'administration (CA) des deux entités juridiques du Kräizbierg, restés longtemps silencieux, ont finalement «réagi», mi-septembre, en proposant uniquement de laisser réaliser un audit externe pour «évaluer» la situation délétère qui s'est installée au sein de leurs structures.

En réaction, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, le département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL ainsi que les salariés du Kräizbierg, les personnes qui y sont prises en charge et leurs familles ont organisé le 24 septembre un piquet de protestation devant le siège de la Fondation, alors que les CA se réunissaient une nouvelle fois. Car en effet, les faits (graves) qui sont dénoncés depuis plusieurs mois sont désormais très bien connus et documentés, preuves à l'appui. Plusieurs membres des CA le reconnaissent d'ailleurs déjà eux-mêmes. L'heure n'est donc plus à l'analyse, mais à l'action et à la prise de décision pragmatique! Pour l'OGBL l'entêtement actuel des CA à vouloir recourir

à un audit externe est tout simplement irresponsable, car en l'état, chaque jour qui passe met davantage en danger les personnes handicapées prises en charge au Kräizbierg. Rappelons que, écœurés par les abus qui sont ici précisément dénoncés, un grand nombre de salariés compétents et expérimentés ont quitté le Kräizbierg au cours des derniers mois et années, impactant évidemment le fonctionnement des structures et donc la sécurité des personnes qui y sont prises en charge.

Tous les jours, les délégations du personnel du Kräizbierg et l'OGBL sont contactés par de nouvelles personnes qui viennent allonger la liste effrayante des témoignages accablant la direction. Les victimes, restées si longtemps silencieuses, sont désormais de plus en plus nombreuses à prendre leur courage à deux mains, à parler.

Les parents des personnes prises en charge dans les structures du Kräizbierg s'inquiètent aussi de plus en plus sérieusement du bien-être et de la sécurité de leurs enfants.

La confiance envers la direction est brisée. Et que ce soit le personnel, les personnes prises en charge ou bien encore leurs parents, tous s'interrogent aujourd'hui également pour savoir quel objectif poursuivent véritablement les CA du Kräizbierg en jouant ainsi la montre au lieu d'agir: la

priorité est-elle vraiment encore de protéger les personnes handicapées encadrées dans les différentes structures?

Une chose est sûre, les personnes concernées sont plus déterminées que jamais à poursuivre et à amplifier leur combat contre les méthodes répressives employées par la direction actuelle, afin que la prise en charge des personnes ayant des besoins spécifiques retrouve enfin sa place centrale au Kräizbierg. Et dans ce combat, ils peuvent compter sur l'OGBL! ♦



Pitt Bach, secrétaire central, Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Joël Delvaux, secrétaire syndical, Département des Travailleurs handicapés



Industrie

Guardian remet en question le modèle et le dialogue social luxembourgeois

Une chose est sûre: Guardian, qui appartient au groupe américain Koch, n'a pas joué cartes sur table au cours des derniers mois. Il y a d'abord eu l'annonce en juin 2020 de la fermeture du fourneau de Dudelange, ce qui a été chose faite en juillet. Rappelons ici que Guardian avait promis des investissements à l'ancien ministre de l'Economie, Etienne Schneider, il y a tout juste deux ans encore. La crise du Covid-19 a servi de prétexte pour ne pas faire d'investissements. Cependant, cet argument ne tient pas la route. Les deux usines – à Dudelange et à Bascharage – ont en effet apportés des bénéfices élevés jusqu'à présent.

Guardian offense les salariés

Ce que Guardian ne dit pas, c'est que pendant que le four de Dudelange était mis à l'arrêt, l'entreprise investissait massivement en Pologne, en Hongrie et au Royaume-Uni. Le site luxembourgeois a lui pendant ce temps été laissé pour compte et les salariés dans l'incertitude.

Puis, en août, un plan social a été annoncé. Guardian affirmait que plus de 200 salariés étaient de trop. Grâce à l'OGBL et à la délégation du personnel, un plan social qui menaçait d'être mis en place a réussi à être transformé en un plan de maintien de l'emploi (PME).

Grâce à l'engagement de l'OGBL et de la délégation du personnel, 140 salariés ont pu bénéficier d'un PME. L'encre n'était pas encore vraiment sèche, que Guardian annonçait déjà fin septembre

qu'il a désormais malgré tout l'intention de négocier un plan social à partir du 1^{er} octobre, car les mesures prévues par le PME n'avancent pas assez vite pour à son goût. Ceci constitue un affront envers la délégation du personnel et l'OGBL, qui ont fait tout ce qu'ils pouvaient pour protéger au maximum les salariés concernés par le PME.

Un conflit social s'annonce

Guardian remet donc en cause le PME et le dialogue social, ainsi que sur le principe également le modèle social luxembourgeois.

Celui-ci est littéralement piétiné. 62 salariés sont désormais concernés par le plan social, alors que des solutions pour les personnes concernées auraient certainement pu être trouvées dans le cadre du PME. Après tout, le PME négocié porte

sur une durée de 24 mois – un temps que Guardian ne nous laisse plus.

Nous nous dirigeons à présent donc vers un conflit social. En tout cas, nous nous battons pour chaque emploi jusqu'au bout, avec tous les moyens syndicaux à notre disposition et nous serons aux côtés des salariés pendant ces heures, ces jours et ces semaines difficiles.



◆◆
Alain Rolling, secrétaire central, Syndicat Chimie



**Nous nous dirigeons à présent
donc vers un conflit social.
En tout cas, nous nous battons
pour chaque emploi jusqu'au bout,
avec tous les moyens syndicaux
à notre disposition et nous
serons aux côtés des salariés
pendant ces heures,
ces jours et ces semaines difficiles.**



Le ministre du Travail, Dan Kersch, et le ministre de l'Economie, Franz Fayot, ont reçu au mois d'août, tour à tour, une délégation de l'OGBL et de représentants du personnel de Guardian. Les deux ministres leur notamment ont apporté leur soutien dans leur combat pour préserver les emplois.

Négociations salariales en cours chez Post Luxembourg

L'équité salariale n'est toujours pas rétablie!

Suite aux trois dernières réunions de négociations avec la direction de POST Luxembourg qui se sont tenues entre juillet et août 2020, l'OGBL doit constater que la direction de POST Luxembourg continue à ignorer la principale revendication syndicale visant à rétablir l'égalité salariale au sein de POST Luxembourg.



Depuis la libéralisation de POST Luxembourg en 2009, pas moins de quatre statuts renvoyant à des situations de rémunérations toutes différentes les unes des autres ont été créés au sein de POST Luxembourg: les fonctionnaires d'Etat, les salariés d'Etat, les anciens «employés privés» et les salariés engagés dans le cadre de la convention collective de travail (CCT) 2.0. L'OGBL rappelle que l'introduction en 2013 de la CCT 1.0 a considérablement détérioré les rémunérations des salariés couverts par ladite CCT.

C'est à ce moment qu'un deuxième poids deux mesures a été introduit concernant les conditions salariales et de travail au sein de POST Luxembourg. Même si la ténacité de l'OGBL a poussé la direction de POST Luxembourg à améliorer ses propositions en matière de grilles salariales, les salaires de base de la nouvelle CCT 3.0, actuellement en cours de négociation, restent largement inférieurs aux salaires «publics» en vigueur chez POST Luxembourg.

La part du salaire fixe et garanti doit être augmentée au détriment du supplément arbitraire

La direction propose des grilles de salaire de base majorées d'un supplément non-garanti et déterminé par une évaluation du salarié au bon vouloir du supérieur hiérarchique. Contrairement aux dires de la direction de POST Luxembourg, la part fixe et garantie du salaire n'a pas été améliorée par rapport aux précédentes propositions. L'OGBL tient à ce que le salaire de base fixe et garanti soit augmenté au détriment du supplément arbitraire!

Une allocation de fin d'année égale pour tous les salariés

Comme pour les salaires, l'OGBL rejette la volonté de la direction d'assortir le montant de la prime à une évaluation du sala-

rié. L'OGBL est scandalisé par l'idée que POST Luxembourg prévoit en plus des taux de prime variables en défaveur des bas salaires. Pour l'OGBL, la seule mesure juste et équitable en matière d'allocation de fin d'année réside dans le paiement d'un 13^e mois complet pour tout le personnel.

Une allocation de repas adaptée aux standards des services publics

L'allocation de repas est un autre élément de rémunération qui renforce les inégalités. Pour l'OGBL, l'allocation de repas des salariés doit être ajustée au même niveau que celle des fonctionnaires.

Des accessoires de salaires adaptés aux standards des services publics

L'OGBL continue à revendiquer l'adaptation des accessoires pour travail nocturne, dominical, pendant les jours fériés et les heures supplémentaires, tout comme la prime de permanence et l'allocation de famille aux standards en vigueur dans le secteur public, n'en déplaise à la direction de POST Luxembourg.

Une transition juste et équitable pour tous les salariés couverts par la CCT 3.0

L'OGBL sera très attentif à ce que la transition vers le nouveau système de carrières se fasse de manière équitable pour tous les salariés couverts par la nouvelle CCT 3.0.

L'OGBL doute que la méthode envisagée par la direction de POST Luxembourg garantisse une transition équitable.

Prime de rétroactivité

Pour compenser la longue période de négociation, l'OGBL revendique une prime unique de rétroactivité de l'ordre de 1% du salaire annuel pour chaque année de négociation de la CCT 3.0, soit 3 x 1% en l'état actuel des négociations.

Pour des salaires justes et contre un système de classes au sein de POST Luxembourg!

Oui au télétravail, au droit à la déconnexion, au compte épargne temps et à la disposition du temps de travail par le salarié

D'autre part, l'OGBL se dit satisfait que le télétravail, le droit à la déconnexion, des dispositions d'horaire mobile et de compte épargne temps soient intégrés dans la nouvelle convention collective. L'OGBL veillera à que les points énumérés soient rédigés dans l'intérêt et l'avantage du salarié.

L'OGBL rappelle également le rôle essentiel joué par les salariés de POST Luxembourg sur le front du Covid-19 qui ont activement contribué à la survie socio-économique du pays. La direction de POST Luxembourg semble l'avoir déjà oublié!

L'OGBL appelle la direction de POST Luxembourg à redresser au maximum l'injustice salariale au sein de POST Luxembourg et met en garde la direction face aux conséquences qu'aurait un conflit social au sein de l'entreprise. ◊




Christian Sikorski, secrétaire central,
Milena Steinmetzer, secrétaire centrale adjointe,
 Syndicat Services Publics OGBL/Landesverband

ArcelorMittal: Vers une nouvelle tripartite sidérurgie

En date du 10 septembre 2020, ArcelorMittal a informé les représentants du personnel de son intention de procéder à un projet d'économies qui aurait pour conséquence de réduire les effectifs de 15 % sur les différents sites du pays. Ce chiffre correspond à un équivalent de 578 emplois à plein temps.

Un chantage à l'emploi?

L'entreprise a d'emblée indiqué vouloir engager des discussions avec les représentants du personnel et le gouvernement afin de «trouver les meilleures solutions possibles pour les personnes concernées, dans le cadre d'un dialogue social transparent et constructif, propre au modèle luxembourgeois» en nommant le mécanisme de la tripartite et un recours aux différents instruments qui en font partie.

ArcelorMittal n'écarte néanmoins pas le plan social et donc les licenciements si les discussions n'aboutissent pas au résultat que l'entreprise souhaite.

Cette approche n'est pas acceptable et l'OGBL considère cela comme du chantage. Dans le passé toutes les pistes et solutions ont été épuisées sans que les licenciements ne soient envisagés.

Pour l'OGBL, il est évident qu'ArcelorMittal considère ses effectifs comme des coûts qu'il faut absolument réduire pour augmenter la rentabilité en oubliant les femmes et hommes derrière ces postes. Dans ce contexte, il est d'autant plus cho-

quant qu'ArcelorMittal brandisse le dialogue social comme une des valeurs du groupe. Il semble que le dialogue social ne revêt pas la même signification pour tous.

Manque de transparence

Depuis des mois, l'OGBL n'a cessé d'interpeller l'entreprise sentant que quelque chose se tramait, mais à chaque reprise les interpellations de l'OGBL sont restées sans réponse. Ce manque de transparence ne permet pas de discuter et de négocier dans de bonnes conditions.

Face à la situation et constatant un risque de licenciements l'OGBL a immédiatement revendiqué l'ouverture de discussions en vue de recourir à l'outil tripartite afin de faire face à toutes les éventualités liées à ce plan de restructuration.

Le ministre du Travail, Dan Kersch, et le ministre de l'Économie, Franz Fayot, ont convié d'urgence ArcelorMittal et les syndicats suite aux événements et aux différentes annonces. Cette réunion a eu lieu le 14 septembre 2020.

Force est de constater que l'ensemble des acteurs ont été mis devant le fait accompli par l'entreprise.

L'impact direct de ces annonces sur le personnel et sur les différents sites et services reste obscur.

L'OGBL constate juste que l'entreprise souhaite un accompagnement de son plan





de restructuration par les syndicats et par le gouvernement. Aucun détail de plus n'est connu concernant les éventuelles réorganisations et il en va de même pour les éventuels investissements.

En l'absence de données détaillées et à la demande des représentants du personnel, les représentants du gouvernement ont rejoint l'OGBL et ont demandé à ArcelorMittal de fournir toutes les données nécessaires pour continuer les discussions.



◆◆
Stefano Araujo, secrétaire central,
Syndicat Sidérurgie et Mines

Agir dans l'immédiat, sans préjudice pour l'avenir!

Dans ce contexte, l'OGBL, fort de sa majorité au sein d'ArcelorMittal ainsi qu'au niveau sectoriel, veille à ce qu'aucun salarié ne perde son emploi. Cette restructuration ne peut en aucun cas se faire aux dépens des salariés.

Ainsi pour l'OGBL, il ne suffit pas de réagir en urgence et en catastrophe pour faire face à la crise, il faut songer à l'avenir et préparer l'après-crise. Dans ce contexte l'OGBL rappelle ses revendications principales:

- Réduire le nombre de postes supprimés! Le personnel n'est pas un coût fixe qui doit être réduit à tout prix sans songer aux effets négatifs et à court terme sur la santé et la sécurité des salariés. Il faut également veiller à ne pas affaiblir les services à long terme.
- Accompagner les salariés pour éviter des licenciements! Nous devons faire usage de tous les moyens à notre disposition (préretraites, cellule de reclassement, formation continue, etc.).
- Obtenir des investissements pour les sites luxembourgeois! Une tripartite n'est possible que si ArcelorMittal s'engage à investir durablement afin de sécuriser les emplois et les sites luxembourgeois. ◇

A l'heure où nous mettons sous presse, une première réunion de la tripartite devait se tenir le 6 octobre 2020.

Afin de préparer cette réunion, les ministres du Travail et de l'Economie ont demandé à ArcelorMittal d'organiser des réunions préparatoires préalables en présence de représentants du personnel et de conseillers des ministères respectifs afin de répondre aux interrogations de représentants du personnel.

Secteur de l'aviation civile

Garantir l'emploi et les acquis sociaux

Le secteur de l'aviation civile est vital pour la connectivité et l'économie du Luxembourg. Or, ce secteur a été heurté de plein fouet par la crise du Covid-19 et représente une des industries les plus durement touchées. Les estimations ne prévoient pas de retour à une activité normale du transport aérien de passagers avant 2023/2024.

Pour l'OGBL, les priorités sont donc claires: maintien de l'emploi et des acquis sociaux, lutte contre la précarité et garantie des mesures de santé et de sécurité.

En raison de la crise sanitaire et du lockdown au mois de mars, les avions de passagers sont restés cloués au sol pendant plus de 2 mois. Une situation inouïe et évidemment fortement inquiétante.

Les salariés travaillant dans le secteur de l'aviation civile ont des profils très diversifiés – du personnel navigant à la gestion du trafic aérien, en passant par l'assistance au sol, les techniciens, le Cargocenter, le check-in, le personnel administratif, la restauration ou encore la sécurité – et tous ces acteurs réunis font fonctionner ensemble cette industrie. Ainsi, le secteur de l'aviation concerne 6 000 emplois directs au Luxembourg, mais il faut également savoir qu'il touche indirectement quelque 25 000 emplois.

En raison de la fermeture du Findel pour les avions de ligne, Luxair et Luxairport ont vu leur activité réduite à néant pendant plusieurs semaines, aboutissant à une baisse drastique de leurs revenus.

L'activité du CargoCenter de Luxair a évidemment continué à fonctionner en tant qu'activité essentielle pour assurer le ravitaillement par le pont aérien. Cargolux s'est retrouvé parmi les gagnants de la crise, néanmoins il faut toujours garder à l'esprit que l'activité du fret aérien est particulièrement sensible à la conjoncture économique.

L'OGBL s'engage pour une sortie sociale de la crise

Depuis le début, l'OGBL était sur le front pour éviter à tout prix des licenciements secs et empêcher l'essor d'une crise sociale dans l'aviation luxembourgeoise. Voilà pourquoi nous avons salué la convocation d'une réunion tripartite sectorielle à partir du 14 juillet 2020.

L'OGBL a exigé une garantie d'emploi pour les salariés de Luxair, car notre compagnie aérienne nationale constitue actuellement le souci majeur de l'aviation luxembourgeoise. En plus de la crise du coronavirus, Luxair souffre de problèmes structurels qui aggravent la situation.

Dans un premier temps, il s'agit de déterminer précisément – dans le cadre du dialogue social – les besoins en effectifs ainsi que les risques de sureffectif par service pour les années 2020-2023. Afin de sécuriser les salariés potentiellement impactés, toutes les mesures d'accompagnement disponibles dans le cadre du «plan de maintien de l'emploi» doivent être analysées et appliquées en fonction de leur adéquation. Il s'agit notamment du chômage partiel, des préretraites, du prêt

temporaire de main d'œuvre, du travail volontaire à temps partiel, de la mise en place d'une cellule de reclassement, des formations en vue de transferts internes ou externes etc... Mais cela ne suffit pas. Afin de pérenniser les activités de l'entreprise, il faut également des garanties concrètes et chiffrées au niveau des investissements à prévoir. Au-delà, il faut en plus assurer que nos emplois dans l'aviation restent des emplois de qualité. Les acquis sociaux doivent également être protégés. Pendant l'été, la Direction de Luxair avait unilatéralement lancé une attaque frontale et inacceptable contre la convention collective de travail en présentant un business plan qui était un véritable plan de casse sociale et de démantèlement des carrières et de l'organisation du temps de travail et de repos. C'était une mise en cause brutale de presque tous les avantages sociaux négociés au cours des dernières décennies.

En commun avec les autres syndicats, l'OGBL avait appelé à un piquet de protestation en amont de la 2^e réunion tripartite avec une forte participation des salariés de Luxair. L'engagement du personnel et des syndicats a permis d'obtenir d'importantes garanties au niveau de l'emploi.

L'OGBL continuera maintenant à défendre les intérêts de l'ensemble des salariés en se battant avec force et détermination pour les emplois et les acquis sociaux. ◊



Michelle Cloos, secrétaire centrale,
Syndicat Aviation civile

A l'heure où nous mettons sous presse, avait lieu la 3^e réunion tripartite sectorielle pour l'aviation à la date du 7 octobre 2020.



Michelle Cloos

Secteur du nettoyage

Il est temps de donner plus de valeur à l'essentiel!

Visiblement les négociations de la convention collective de travail dans le nettoyage de bâtiment ne s'avèrent pas faciles. Contrairement à ce que pourrait insinuer la Fédération des Employeurs du Nettoyage, ce n'est pas de la charité que demandent les salariés du secteur, mais bien une juste valorisation de leur métier. «C'est maintenant ou jamais, notre travail a enfin gagné un peu de visibilité et nous ne lâcherons rien!», souligne Martine, une déléguée du personnel dans le secteur.

Que ce soit pendant la crise sanitaire ou avant, les salariés du secteur du nettoyage fournissent un service essentiel en veillant à ce que nos lieux de travail, hôpitaux, écoles, transports et espaces publics soient propres et agréables à utiliser. Pourtant, ce service essentiel passe souvent inaperçu et n'est pas apprécié à sa juste valeur. Il s'agit d'une main-d'œuvre largement invisible. Sur les quelque 11 200 personnes déclarées dans le secteur du nettoyage de bâtiment, 95% n'ont pas la nationalité luxembourgeoise et 83% sont des femmes. Seuls 34% des salariés ont un contrat à temps plein et une vaste zone grise persiste encore sur le nombre de salariés non-déclarés. Souvent des femmes sans-papiers, de nouvelles migrantes, des femmes en situation précaire, des mères célibataires...

Aujourd'hui, les principales revendications syndicales ont pour objectif de mettre un terme à la détérioration des conditions de



«Nous ne sommes pas un office social,

nous sommes des entrepreneurs!»



travail dans le nettoyage et de revaloriser le métier, en augmentant les salaires et en améliorant de façon significative les conditions de travail des salariés du secteur. Afin de lutter contre la précarisation rampante des contrats de travail, l'OGBL revendique des règles favorisant les contrats à temps plein ainsi qu'une limite kilométrique soit instaurée lorsqu'il y a des transferts de site.

La grande majorité des entreprises et des institutions publiques sous-traite aujourd'hui le nettoyage à des entreprises spécialisées afin de réduire leurs coûts. Cela a entraîné une expansion significative du secteur, offrant de nouvelles opportunités commerciales, et augmentant la concurrence entre employeurs.

Ce sont les salariés qui en paient le prix. L'externalisation peut rendre les services plus efficaces, mais elle exerce également une pression constante à la baisse sur les coûts des entreprises de nettoyage, avec des répercussions sur les conditions de travail et les salaires.

Les salariés n'ont que rarement des sites fixes à long terme et doivent faire preuve d'une flexibilité extrême pour pouvoir s'adapter aux changements constants de contrats d'entretiens de leurs employeurs. Le travail très tôt le matin et tard le soir a également un impact négatif sur la vie des salariés. Cela contribue à rendre invisible leur travail, renforce l'isolement et crée des problèmes majeurs pour concilier vie professionnelle et vie privée.

Augmentation de la cadence, discrimination au travail et non-respect de la convention collective, nombreuses sont les plaintes reçues par l'OGBL. «Aujourd'hui, dans le secteur, il faut travailler vite et bien. Tout ça sans trop se plaindre, sinon les employeurs trouvent toujours un moyen de se débarrasser de nous.» explique Najia, déléguée libérée.

Dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, le secteur du nettoyage se voit doublement impacté. D'une part, des bâtiments qui restent fermés font augmenter la peur de perte d'emploi et risquent de mettre les entreprises de nettoyage dans des situations économiques très difficile. D'autre part, les bâtiments et les sites qui restent ouverts exigent des normes

d'hygiène plus élevées et des services d'assainissement spécialisés qui demandent une adaptation et augmentation du personnel. «Depuis le Covid, les mercis, j'en ai pleins les poches, mais ça ne paie pas mes factures et ça ne me protège pas du virus.», plaisante Carole.

L'OGBL considère que la crise qui touche aujourd'hui tous les secteurs, ne fait que souligner l'urgence d'avoir de meilleures conventions collectives. Les salariés sont démotivés; ils font souvent un travail pénible, éprouvent régulièrement des troubles musculo-squelettiques, sont sous pression et pourtant ont souvent du mal à joindre les deux bouts. Le nombre de personnes qui souffrent de dépression dans le secteur est effrayant.

Il est urgent d'améliorer les conditions de travail dans un secteur qui est aujourd'hui souvent vu comme le dernier ressort. Une bonne convention collective est le seul moyen d'augmenter l'attrait du secteur.

Bien que confrontée à une Fédération qui se dit préoccupée par la baisse de ces

revenus réguliers, principalement dû au télétravail, l'OGBL considère qu'une revalorisation des métiers du nettoyage ne peut plus se faire attendre. Justement la crise et toutes ses répercussions néfastes, exigent un meilleur encadrement des droits des salariées.

Alors que les revendications des salariés ont été adressées à la Fédération en mars, aucune avancée n'a pu être réalisée à ce stade. La peur de l'avenir, l'incertitude quant à l'impact du Covid19 et l'assurance que la convention est très bien telle quelle est, fait que les employeurs ne soient jusqu'à aujourd'hui pas encore revenus vers les syndicats avec des réponses concrètes à leurs revendications. L'OGBL s'attend à un dialogue sérieux avec les employeurs, afin que des solutions soient trouvées pour adapter la convention aux défis futurs et aux besoins de salariés. Jusqu'à présent, rien de tel a eu lieu.

Les salariés du secteur n'accepteront pas que la crise sanitaire vienne impacter négativement les conditions de travail et de rémunération des salariés d'un

secteur déjà extrêmement sous-valorisé. Les revendications salariales sont parfaitement dans l'air du temps. Il est primordial de valoriser les services essentiels qui bénéficient à la société dans son ensemble et une solidarité intersectorielle sera sans doute nécessaire pour faire face à des employeurs qui ne montrent aucun intérêt à vouloir changer le statu quo. ◊



Estelle Winter, secrétaire centrale
Jessica Lopes, secrétaire centrale adjointe
 Syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement





In memoriam Lucien Fusulier

C'est avec une grande tristesse que nous devons faire part du décès de notre cher camarade Lucien Fusulier.

Luss était pendant de longues années président de la section Hautcharage et après président d'honneur de la section Kordall nouvellement mise en place. Luss était un camarade jovial et engagé, et il prenait du temps pour écouter tout le monde, toujours prêt à s'engager pour les préoccupations des autres.

Merci Luss pour tout ce que tu as fait. Nous penserons encore souvent à toi et tu nous manquera beaucoup dans notre section. À Milly et à toute la famille, nos plus sincères condoléances.

Section Kordall

Musel-Sauer: Apéro Pétanque

Suite à la longue phase de confinement, les membres de la section «Musel-Sauer» se sont retrouvés le 26 juillet à Grevenmacher, pour une agréable soirée «apéro-pétanque». Dans le strict respect des normes hygiéniques imposées, les participants ont passé une soirée sportive et agréable.



Section Luxembourg-Centre:

Visite du Saint-Nicolas

L'OGBL Section Luxembourg-Centre organise cette année une visite de Saint-Nicolas au domicile des membres.

Pour plus de renseignements, adressez-vous à M. Joé Paulus par l'adresse mail: j.paulus94@gmail.com

Annulation des activités des sections locales de l'OGBL

En raison de l'épidémie de Covid-19 et des mesures de protection à observer pour lutter contre la propagation du virus, une grande partie des activités des sections restent malheureusement toujours suspendues. Nous en sommes les premiers désolés, mais la situation l'impose évidemment. Merci pour votre compréhension.

Commémoration de la grève générale de 1942

Dans le cadre des cérémonies de commémoration de la grève générale de 1942, l'OGBL représenté par ses délégués du personnel, ses sections locales et ses militants, conjointement avec d'anciens salariés d'ArcelorMittal et les membres des familles des disparus ont assistés ensemble aux différentes cérémonies organisées à travers le pays. Ces dernières rendant hommage aux disparus et aux grévistes de 1942 pour la résistance dont ils ont fait preuve face à l'occupant nazi.

La cérémonie de Wiltz (point de départ de la grève générale de 1942), tout comme celle de Schifflange et d'Esch-sur-Alzette, a eu lieu le 31 août en présence de représentants locaux et politiques. Tenant compte du déroulement chronologie des événements, la cérémonie de commémoration de Differdange s'est, elle, tenue le 2 septembre.

L'OGBL tient à exprimer son incompréhension face à l'attitude de la direction d'ArcelorMittal à Differdange qui a refusé l'accès à la cérémonie, organisée sur le site de Differdange, à toute personne externe sous prétexte de respect des mesures visant à lutter contre la propagation du Covid-19. Les membres des familles des disparus et les représentants de l'OGBL se sont ainsi retrouvés face à une barrière fermée.

Après quelques va-et-vient, les familles ont finalement pu assister à la cérémonie.

L'OGBL déplore néanmoins que le refus de laisser entrer les personnes ait été maintenu pour les militants de l'OGBL, les membres de la section de Differdange et les anciens salariés d'ArcelorMittal. Les mesures Covid-19 ne peuvent pas tout justifier, surtout lorsque l'on sait que cette cérémonie a lieu à l'extérieur et en respect des gestes barrière. L'OGBL a malgré tout

tenu à rester sur place et a ainsi attendu devant le portail le retour des membres des familles avant de quitter les lieux.

Une dernière cérémonie a enfin été organisée le 4 septembre sur le site d'ArcelorMittal de Belval afin de rendre hommage aux apprentis enrôlés de force. ◊



Wiltz



Differdange



Esch-Belval



Esch-Belval



Differdange



Schifflange



Schifflange



Esch/Alzette

Passation du flambeau à la tête du SICA

Le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL a une nouvelle responsable depuis le 1^{er} septembre 2020 en la personne de Yasmine Lorang (à droite sur la photo). Viviane Jeblick (à gauche sur la photo), qui dirigeait le SICA depuis 2008, a en effet décidé de passer le flambeau cette année.

Pour autant, Viviane ne disparaît pas complètement du SICA. Elle a en effet opté pour une préretraite progressive et occupera ainsi jusqu'en 2023 un poste de conseillère de la responsable du SICA, facilitant de cette manière également la transition entre les deux femmes.

Malgré sa jeunesse, Yasmine Lorang a déjà une longue expérience de conseillère syndicale au SICA, qu'elle a rejoint dès 2001. Yasmine était également déjà depuis 2011/2012 le « bras droit » de Viviane et la remplaçait notamment en son absence. Autant dire que le SICA reste en de bonnes mains.

Bonnes chances à vous deux dans vos nouvelles fonctions. ◊



Augmentation de 0,80 euro de la cotisation pour les membres de l'OGBL

En 2019, le Comité national de l'OGBL avait décidé de reporter à 2020 l'augmentation de la cotisation, qui selon le rythme usuel aurait normalement dû intervenir début 2019. Lors de sa réunion du 7 juillet 2020, le Comité national de l'OGBL a pris la décision de finalement relever, à partir du 1^{er} octobre 2020, le montant de la cotisation mensuelle demandée à ses membres de 0,80 euro. Celle-ci s'élève donc désormais à 20,20 euros.

A noter toutefois que le montant de la cotisation demandée aux pensionnés reste quant à lui gelé à 19,40 euros et que les élèves et étudiants peuvent désormais devenir membre de l'OGBL gratuitement (à partir de 18 ans, ces derniers doivent toutefois nous délivrer un certificat de scolarité attestant de leur statut pour profiter du tarif zéro). ◊



Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2020-2021, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50 000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixe annuellement le montant de la bourse accordée.

2. Critères d'éligibilité

• Les membres:

- Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supérieures, peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
- Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.

- En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.

- En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.

- Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- Les enfants légitimes.
- Les enfants reconnus à l'état civil.
- Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- Les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

• Les études:

- Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
- Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

Les formulaires de demande sont publiés dans l'AKTUELL au moins 3 mois avant le délai de remise.

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de surveillance qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.



Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour son fils/sa fille

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l(es) année(s):

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations syndicales.

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2021 au plus tard à:

OGBL Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange



In memoriam Antoine «Tun» Steffen

Antoine Steffen, mieux connu sous le nom de «Tun» n'est plus parmi nous. Il nous a quitté le 11 août dernier à l'âge de seulement 69 ans.

Né le 23 janvier 1951, Tun a été non seulement un collègue mais, surtout, un ami et un militant qui a toujours soutenu son syndicat.

Chaque fois que l'on avait besoin de lui, il était toujours là et s'est engagé dans l'intérêt des travailleurs et, surtout, dans l'intérêt du département des Pensionnés, dont il a été le représentant au Conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance pension.

Tun a aussi dirigé la section «Commune de Sanem» de l'OGBL» et il assurait des permanences au bureau de l'OGBL à Soleuvre.

Toujours disponible, il n'était pour lui jamais trop tôt ou trop tard pour aider nos membres dans les problèmes qu'ils rencontraient au quotidien.

Il était également très apprécié auprès de la population portugaise de Sanem. Son passe-temps préféré consistait d'ailleurs à jouer avec eux à la «Sueca».

Merci Tun pour ton engagement et ta solidarité pendant toutes ces longues années, et Merci surtout pour ton dévouement permanent pour l'OGBL.

Nous tenons à exprimer nos plus sincères condoléances à son épouse et à sa famille.

Adieu Tun.



Le département des Pensionnés de l'OGBL



Service Information, Conseil et Assistance - SICCA

Bien que nos agences soient ouvertes, les consultations fonctionnent exclusivement sur **rendez-vous** afin de pouvoir respecter les consignes de sécurité.
Retrouvez les adresses de nos agences sur ogbl.lu

Prise de rendez-vous: +352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

En ce qui concerne le retrait des déclarations d'impôt, vous n'avez pas besoin de nous téléphoner.
Nous vous contacterons pour fixer un rendez-vous.

Notre sortie de crise

Travail

Pouvoir d'achat

Logement

Justice fiscale

Sécurité sociale

pour tout le monde!

