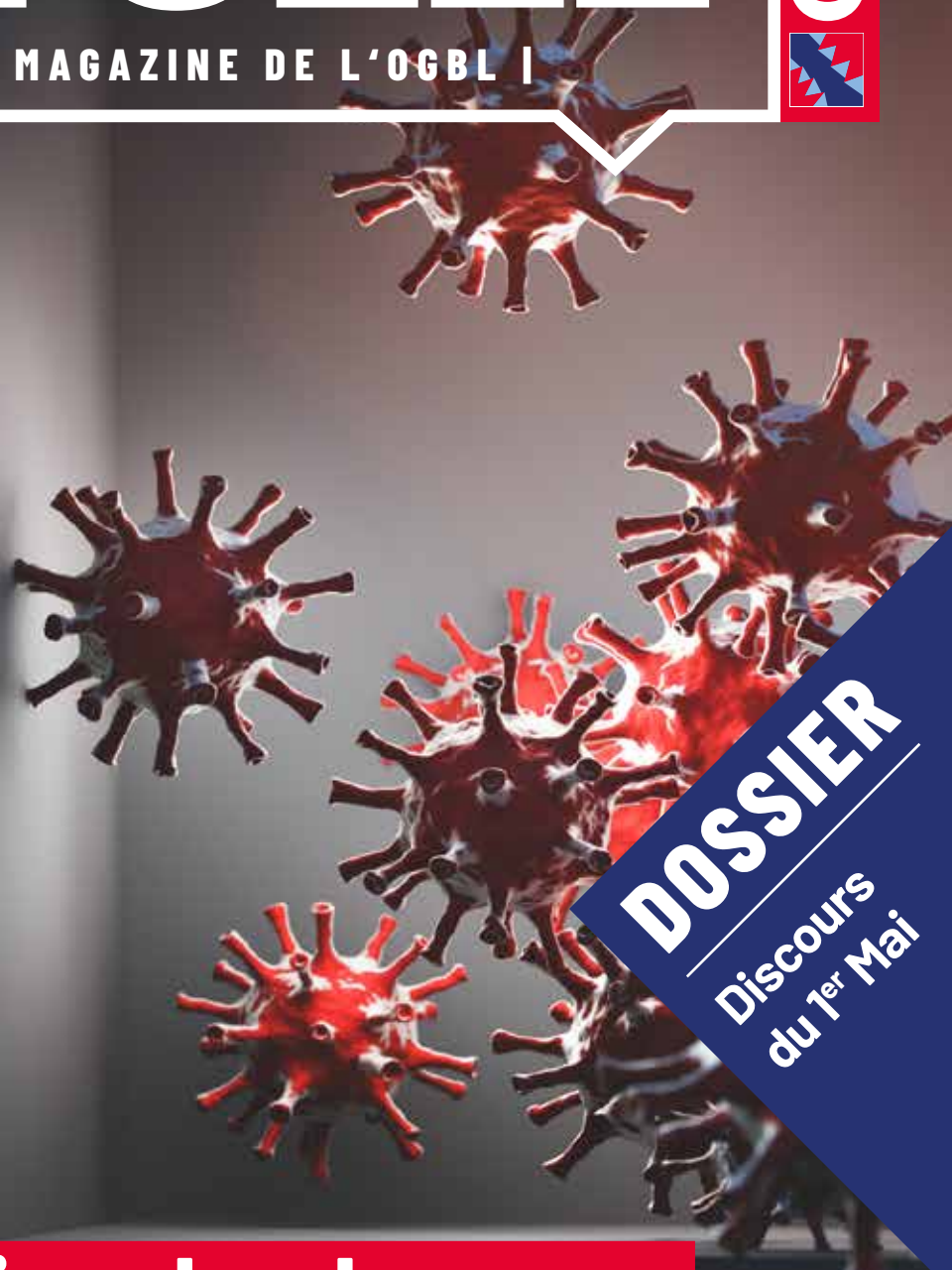


AKTUELL

#3 2021 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER

Discours
du 1^{er} Mai

**Il faut tirer les bonnes
leçons de la crise!**

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique

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

Impression

Techprint Esch/Lankelz
juillet 2021

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

◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-28
<p>«Le 1^{er} mai est et demeure la journée des travailleurs» Tirer les bonnes leçons de la crise Un premier «plan pour la résilience et la relance» bien timide Un nouveau projet de loi relatif aux allocations familiales Le logement au Luxembourg est en crise. Où sont les mesures anti-crise? Garantir l'ajustement des pensions, pérenniser l'allocation de fin d'année et augmenter la pension minimale! 3^e Congrès d'industriAll Europe - Une relance pour tous Le droit de grève prime sur les libertés économiques</p>	
◆ Echos du terrain	P 29-57
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Regards	P 58-59
<p>OGJ - Département des Jeunes de l'OGBL</p>	
◆ Frontaliers	P 60-61
◆ Zoom sur les sections locales	P 62-63
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 64-65
<p>A-t-on droit à des allocations familiales au Luxembourg lorsqu'on est frontalier?</p>	
◆ Divers	P 66
<p>Une année mouvementée pour l'ONG OGBL Solidarité syndicale Nouvelle brochure: Harcèlement sexuel à l'école</p>	



Le temps est venu de tirer les bonnes leçons de la crise

Nous voilà désormais à l'été 2021. Le deuxième été depuis le déclenchement de la crise sanitaire. Déjà! Et nous devons bien nous y résoudre, telle une fatalité: le Covid est toujours présent dans nos vies et il est devenu très hasardeux de s'avancer sur la suite des événements. Comme l'écrit la présidente de l'OGBL, Nora Back, dans sa «Mise au point» quelques pages plus loin, il est difficile de savoir à l'heure actuelle «si la crise sanitaire touche désormais lentement à sa fin ou bien s'il nous est juste donné l'occasion de reprendre notre souffle en attendant la prochaine vague».

En revanche, le temps est plus que venu quant à lui de commencer à tirer les bonnes leçons de cette crise. En commençant par constater que ce sont les pays qui disposent d'un Etat-providence encore digne de ce nom qui ont le mieux traversé cette crise. Ce qui nous conduit directement à cette conséquence logique, qui est en même temps la première et certainement la plus importante leçon à tirer de cette crise: les politiques néolibérales qui sévissent sur l'ensemble du globe depuis plusieurs décennies, qui ont façonné l'économie, la finance et la répartition des richesses, en démantelant les services

publics et en fragilisant les conditions d'existence de la plus grande partie de la population doivent être définitivement abandonnées. Car — pour citer ici encore une fois la présidente de l'OGBL, cette fois-ci lors de son discours du 1^{er} mai — «lorsque nous parlons d'un retour à la normalité, comme cela arrive souvent, cela ne doit toutefois pas consister en un retour à l'anormal, où le profit passe avant l'être humain.» Nous consacrons d'ailleurs dans cette nouvelle édition de l'Aktuell un article approfondi à ce sujet.

Au fil des pages qui suivent, les lecteurs pourront également, comme à leur habitude, prendre connaissance de l'actualité sociale du pays et de l'activité de l'OGBL qui ne tarit toujours pas comme vous pourrez vous en rendre compte.

Enfin, nous vous proposons cette fois-ci, dans le cadre de notre dossier central, de vous attarder sur le discours prononcé par la présidente de l'OGBL à l'occasion du 1^{er} mai, le jour du Travail, et qui donne un assez bon aperçu des enjeux actuels.

Bonne lecture. Et bonnes vacances.



Olivier Landini
responsable du service
communication



Tirer les bonnes leçons de la crise

12



Un premier «plan pour la résilience et la relance» bien timide

16



Samedi, 1^{er} mai 2021 sur la place de l'Hôtel de ville à Esch-sur-Alzette. L'OGBL avait appelé à descendre dans la rue à l'occasion de la Fête du travail. Un millier de personnes a répondu présent à l'appel du premier syndicat du pays.





OGB·L

Mir maachen Zukunft
Constructeur d'avenir



Brèves

◆ **Accord de coopération entre l'APESS et le SEW/OGBL** Le 4 mai 2021, l'APESS et le SEW/OGBL ont signé un accord de coopération réglant leur collaboration: Les deux syndicats s'engagent à un échange régulier et s'exprimeront conjointement sur les questions sur lesquelles ils partagent la même position. Cela comprend des communiqués de presse communs, des apparitions dans la presse, des réunions avec les ministères respectifs, les partis ou organisations politiques et les autres syndicats. Les deux syndicats présenteront une liste commune pour les prochaines élections sociales de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

Avec cet accord de coopération, l'APESS et le SEW/OGBL veulent unir leurs forces pour travailler ensemble à une meilleure politique éducative et à de meilleures conditions de travail. ◇



◆ **Gel des loyers** Alors que le gouvernement a soumis début juin toute une série de projets de loi et de règlements grand-ducaux visant à prolonger jusqu'au 31 décembre 2021 certaines mesures prises dans le cadre de la pandémie du Covid-19 – et qui depuis lors ont déjà été adoptés pour leur plupart — il n'a toutefois pas jugé opportun de prolonger la mesure relative au gel des loyers et qui est donc arrivée à échéance le 30 juin dernier. Une erreur selon l'OGBL, qui avait revendiqué début juin le maintien de cette mesure importante pour de nombreux ménages. ◇



Vers un véritable droit à la déconnexion

Le 30 avril 2021, le Conseil économique et social a adopté à l'unanimité un avis sur la question de la déconnexion. Les représentants des entreprises et des syndicats ont trouvé, dans le cadre d'un avis, un accord sur le principe d'introduire un nouveau chapitre relatif au «respect du droit à la déconnexion» au Code du travail luxembourgeois.

Il s'agit d'un grand pas en avant pour s'assurer que les salariés puissent profiter pleinement de leur temps libre, sans devoir être en attente de mails ou d'appels de leur employeur à toute heure. En effet, la joignabilité permanente, couplée avec l'effacement des frontières entre temps de travail et vie privée, est un phénomène qui ne cesse de s'amplifier. Le recours massif au télétravail en raison de la pandémie du Covid-19 a encore aggravé la situation. Mais il ne s'agit pas d'un phénomène limité aux télétravailleurs.

Le respect du droit à la déconnexion devient une obligation de l'employeur

Si on parle de droit à la déconnexion, il faut tout de même souligner que l'employeur n'a pas a priori le droit de demander des prestations des salariés en dehors des heures de travail contractuelles!

L'accord récemment proposé va dans ce sens. Il prévoit l'obligation pour tout employeur du pays dont les salariés utilisent des outils numériques pour des fins professionnelles d'instaurer un régime pour assurer le respect du droit à la déconnexion du salarié. Ce régime définit les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques, des mesures de sensibilisation et de formation et des modalités de compensation pour les salariés dans le cas où la nature du travail rend impossible la déconnexion (système d'astreinte).

Ce point devient un point obligatoire à négocier dans le cadre de la convention collective de travail (CCT), partout où il en existe.

En l'absence d'une CCT, les règles du dialogue social en entreprise s'appliquent:

- codécision entre l'employeur et la délégation du personnel à partir de 150 salariés;
- information et consultation de la délégation entre 15 et 149 salariés;
- dans les entreprises avec moins de 15 salariés, une simple information au personnel, mais c'est néanmoins une obligation de l'employeur de mettre en place un tel régime.

Une obligation assortie de sanctions

Si un employeur refuse de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, il peut se voir imposer des amendes administratives de la part du directeur de l'ITM, qui varient selon la taille de l'entreprise et l'attitude de l'employeur.

Si une CCT existe, le droit à la déconnexion doit être intégré dans la CCT au plus tard après trois ans (durée maximale de validité d'une CCT). Un avenant à la CCT intervenant plus tôt est évidemment possible et souhaitable. Dans les entreprises où n'existe aucune CCT, l'employeur a un an pour mettre en place le régime assurant le respect du droit à la déconnexion.

ATTENTION: pour l'instant, il ne s'agit que d'une proposition, même si elle a été validée aussi bien par le patronat que par les syndicats. La balle est maintenant dans le camp du ministre du Travail pour soumettre dans les meilleurs délais un projet de loi sur la base de l'accord des partenaires sociaux. ◇

Les laissés-pour-compte de la décrue du nombre de demandeurs d'emploi

Au Luxembourg comme ailleurs dans le monde, l'année 2020 a été marquée par la propagation fulgurante de la pandémie de la Covid-19 dont l'impact a largement dépassé le cadre sanitaire pour venir perturber les activités sociales et économiques. De ce fait, la pandémie a eu un impact important sur le nombre de demandeurs d'emploi. Comme l'écrit la Chambre des salariés (CSL) dans l'une de ses dernières publications (Econews; n°1 juin 2021), au Grand-Duché, le passage à l'état de crise à partir du 18 mars 2020 a provoqué une hausse sans précédents de 10% du nombre de demandeurs d'emploi sur un mois. Le mois d'avril 2020 a affiché une hausse de même ampleur et c'est à ce moment que le nombre d'inscrits auprès des services de l'ADEM a atteint son apogée avec +23% par rapport au début de l'année.

Cette première vague s'est résorbé en partie au cours des mois de l'été 2020 au gré de la fin de l'état d'urgence et du confinement et des assouplissements des restrictions d'activités pour repar-tir à la fin de l'année.

Depuis le début de 2021, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de diminuer, mais force est de constater que tous les demandeurs d'emploi ne bénéficient pas dans la même mesure de cette embellie. Ainsi, ce sont essentiellement les individus inscrits auprès de l'ADEM depuis moins de 7 mois qui voient leurs rangs décroître, tandis que pour ceux qui cherchent un emploi depuis plus d'un semestre leur nombre stagne à des niveaux historiquement élevés. Cette stagnation à haut niveau du nombre de chômeurs de longue durée est d'autant plus inquiétante que ceux-ci affichent en grande partie des caractéristiques qui réduisent leurs chances de réinsertion professionnelle (diplôme, âge). ◊

Citizens unite for change! Marche pour le climat et la démocratie citoyenne



Après une année de pause forcée, les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont reparties à la hausse. Le plus alarmant est que la loi climat luxembourgeoise ne prend toujours pas la mesure du danger et ne prévoit ni cadre strict concernant les GES, ni règles protégeant la biodiversité, ni les mesures indispensables pour que les couches moins aisées puissent supporter une transition devenue inéluctable.

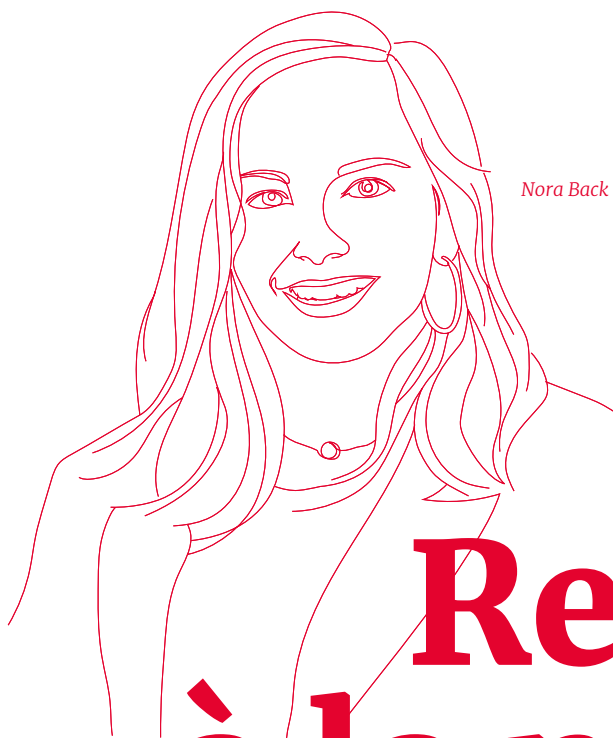
On sait, par ailleurs, que les pays occidentaux bloquent les efforts de transition que les pays du sud veulent réaliser, que la place financière est un acteur majeur de ce blocage et que ce sujet est à peine abordé dans ce texte de loi.

Alors que plusieurs expérimentations (concerts tests à Barcelone ou à la Rockhal) avaient déjà montré que les

manifestations à l'air libre n'augmentaient pas la circulation du virus quand les mesures sanitaires étaient respectées, il était temps de déconfiner la mobilisation pour le climat.

Voilà pourquoi le 12 juin dernier un collectif de 12 organisations, dont l'OGBL, avait souhaité rappeler le gouvernement à ses devoirs et lui montrer qu'après la non-déclaration d'urgence climatique, après le vote du CETA et celui de la pseudo loi climat, la confiance n'était plus de mise.

A l'issue d'une marche pour le climat dans les rues de Luxembourg-ville pour une vraie loi climat, le collectif a entamé au Carré à Hollerich la création d'assemblées citoyennes pour le climat pour réfléchir aux stratégies à proposer en vue d'une action climatique à la hauteur des défis environnementaux. ◊



Nora Back

Retour à la normale

On ne sait toujours pas si la crise sanitaire arrive désormais lentement à sa fin ou bien s'il nous est juste donné l'occasion de reprendre notre souffle en attendant la prochaine vague et d'éventuelles nouvelles (ou anciennes) mesures drastiques qui viendraient restreindre à nouveau les droits et libertés des personnes.

Il est également encore trop tôt pour se faire une idée définitive de l'ampleur des conséquences sociales négatives de la crise, qu'elles portent sur l'accroissement des inégalités, sur l'évolution scolaire et extrascolaire des enfants ou sur la santé des patients infectés par le Covid ou des patients qui ont dû se passer temporairement de soins médicaux pourtant nécessaires.

Cette analyse devra avoir lieu, et il devra se faire de façon objective, afin de tirer les leçons nécessaires de la crise. Nous ne pouvons pas nous limiter à un rapport «Waringo II».

Néanmoins, nous pouvons déjà dresser un bilan intermédiaire.

Ce que l'on peut dire pour l'instant, c'est que comparativement, le Luxembourg a relativement bien traversé la crise sur le plan économique et financier, et même beaucoup mieux que prévu. Même le niveau d'endettement de l'Etat n'est pas une source d'in-

quiétude, au contraire il autorise des marges de manœuvre supplémentaires sans que la limite de 30% que l'Etat s'est imposé à lui-même ne soit dépassée.

La bonne situation financière permet également de prévoir une sortie progressive et graduelle du paquet de mesures d'aide prises dans le cadre de la crise du Covid, ce qui est absolument nécessaire, car pas tous les secteurs ont traversé la crise aussi facilement que suggèrent les données moyennes dans les statistiques. Pour nombre d'entreprises, la crise n'est toujours pas terminée.

Cela ne vaut toutefois pas seulement pour les entreprises. Des pertes de salaire sont à craindre, surtout chez ceux qui disposent de bas salaires et qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts en temps normal. Malheureusement, ce type de statistiques ne sera publié qu'après un délai de plusieurs années.

Il est temps désormais de faire preuve du courage politique nécessaire.

L'OGBL revendique depuis le début de la crise que ce soit avant tout le pouvoir d'achat de ces personnes qui soit renforcé. Il y aurait quelques mesures simples à prendre: une revalorisation des crédits d'impôt, une revalorisation permanente et plus importante de l'allocation de vie chère, mais aussi une revalorisation structurelle des prestations familiales, sachant que les familles avec enfants sont généralement plus exposées au risque de pauvreté. L'actuel projet de loi est totalement insuffisant et nous le rejetons car, entre autres, il crée des injustices supplémentaires entre résidents et frontaliers.

Nous avons également besoin de davantage de justice fiscale. Les discussions portant sur une réforme fiscale ont débuté et des mesures drastiques doivent être prises encore avant les prochaines élections, sinon nous perdrons encore au minimum cinq ans avant qu'elles ne soient mises en œuvre.

En ce qui concerne la justice fiscale pris d'un point de vue général, l'une des conclusions d'une récente étude de l'OCDE révèle que le droit de succession au Luxembourg est l'un des plus «généreux» de tous les pays de l'OCDE.

Bien sûr, surtout pour les quelques-uns qui sont les plus privilégiés.

La forte concentration de patrimoine permettrait ici une approche ciblée et progressive, de sorte que l'introduction d'un impôt sur

les successions en ligne directe ne change rien pour le commun des mortels et crée une plus grande égalité des chances.

De l'égalité des chances, il n'y en pas la moindre trace dans le domaine du logement. Ici, il faut se remonter les manches et arrêter de faire les choses à moitié. Même le Premier ministre s'est prononcé pour une taxe sur la rétention de logements et de terrains pour des raisons spéculatives.

Il est temps désormais de faire preuve du courage politique nécessaire. La justice fiscale et des logements abordables ont un coût sur le plan politique. Les décideurs politiques doivent se décider: veulent-ils continuer à courber l'échine face aux quelques dizaines de grands propriétaires ou bien veulent-ils offrir des perspectives sur le marché du logement à des milliers et des milliers de personnes? ◇



Nora Back,

Présidente de l'OGBL

«Le 1^{er} mai est et demeure la journée des travailleurs»

Pari gagné pour l'OGBL qui avait appelé cette année à descendre dans les rues d'Esch-sur-Alzette à l'occasion du 1^{er} mai.

Privé pour la deuxième année consécutive de sa Fête du Travail et des Cultures à l'abbaye de Neumünster en raison de la pandémie et des restrictions sanitaires, l'OGBL a donc renoué avec une forme plus traditionnelle de cortège et de manifestation pour célébrer la journée des travailleurs (l'année dernière, alors que la crise sanitaire venait de débiter, l'OGBL avait dû se résoudre à organiser un 1^{er} mai exclusivement sous forme digitale). Et c'est une vague rouge qui a ainsi déferlé au cœur de la Métropole du fer où environ un millier de personnes a répondu présent à l'appel du premier syndicat du pays.

Après avoir traversé la rue de l'Alzette, les manifestants se sont ensuite rassemblés sur la place de l'Hôtel de ville où la présidente de l'OGBL, Nora Back, est venue prononcer son discours du 1^{er} mai. «Nous pouvons être contents, nous pouvons être fiers de nous, d'être ensemble dans la rue en ce jour, le jour du Travail. Car le 1^{er} mai est et demeure la journée des travailleurs», a notamment lancé la présidente de l'OGBL.

Une nouvelle fois – mais comment aurait-il pu en être autrement? – le discours du 1^{er} mai a été dominé par la crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales qui n'ont pas finies de se faire ressentir. La présidente de l'OGBL est notamment revenue sur l'année écoulée, éprouvante pour tout le monde, en rappelant que l'OGBL s'est battu «dès la première minute pour que cette crise sanitaire, qui

nous mène vers une crise économique, ne se transforme pas en une profonde crise sociale.» Une feuille de route qui continue de guider l'action de l'OGBL.

Nora Back a également lancé un avertissement au gouvernement, à savoir que l'OGBL n'acceptera pas «qu'on retombe dans une politique d'austérité», comme ce fût le cas après la crise financière de 2008. «Les salariés ne paieront pas pour cette crise. Et ceci n'est pas négociable.», a-t-elle assuré. Le gouvernement a notamment été appelé à poser de nouveaux accents en matière de politique sociale, de renforcement du pouvoir d'achat et de lutte contre les inégalités. La reprise économique est en effet dépendante d'un Etat social intact et solide financièrement. «Cette crise nous a appris une chose. Nous avons besoin d'investissements publics importants. Dans la Recherche, dans l'Enseignement, dans les Services publics en général. Dans l'Environnement. Dans la Digitalisation. Dans le Logement. Et dans la Santé.»

Et s'il y a besoin de trouver de l'argent pour consolider le budget de l'Etat, «alors, allons le chercher là où il y en a suffisamment. Et de tels lieux existent!», a souligné la présidente de l'OGBL.

Nora Back a enfin prévenu que les temps qui viennent ne seront certainement pas faciles. L'OGBL est d'ores et déjà prêt à relever les défis qui se présenteront. «L'avenir n'est pas écrit à l'avance. Il doit l'être encore. Et nous le coécrivons, avec vous! Et dans le scénario que nous voulons écrire, les travailleurs occupent le 1^{er} rôle.», a-t-elle conclu.

La retranscription complète du discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL est à retrouver dans le dossier central de ce magazine. <





Tirer les bonnes leçons de la crise



«Tirer les bonnes leçons de la crise». Comme lors des crises précédentes, cette phrase instructive connaît aujourd'hui un nouvel essor. Elle a un effet apaisant car elle tire quelque chose de positif de la crise. En même temps, c'est une expression dangereuse, car elle crée l'illusion naïve que les leçons apprises conduiront automatiquement à des changements positifs.

Est-ce que les bonnes leçons ont vraiment été tirées après la crise financière de 2008/2009?

Souvenons-nous. Au début de la crise et pendant sa première phase, les dirigeants politiques avaient rivalisé de déclarations étonnamment critiques. Il y était question de la nécessité de «dégraissier» le néolibéralisme et d'entreprendre de profondes réformes du monde de la finance.

Le mouvement syndical international avait correctement évalué la situation.

Au Luxembourg aussi, 30 000 manifestants étaient descendus dans la rue le 16 mai 2009 pour lutter contre ce que ces mêmes politiciens projetaient: une politique d'austérité et un démantèlement social.

Nous n'avons rien oublié: de la politique d'austérité de 2010 au «Zukunftspak» de 2014, en passant par les attaques contre l'index, la réforme rétrograde des retraites en 2013, l'augmentation de la pression fiscale sur les couches sociales moyennes et inférieures, et bien d'autres choses encore.

En revanche, il n'est pas resté grand-chose des réformes annoncées du monde de la finance. Les politiques économiques et sociales néolibérales se sont allègrement poursuivies.

Les prestations et les structures des Services public et de la protection sociale ont été démantelées, affaiblies et remplacées par des offres commerciales privées. Les capacités financières de l'État ont été

réduites en raison d'allègements fiscaux massifs accordés à la classe supérieure possédante, que ce soit sur leurs entreprises, leurs revenus du capital, leurs patrimoines ou leurs héritages.

Sans la résistance des partis de gauche, du mouvement syndical et des organisations progressistes de la société civile, cette société de la régression aurait eu une dimension et une ampleur encore plus importantes.

**... aujourd'hui
partout sur la planète
la pandémie
a encore davantage
creusé les inégalités
sociales...**

Lorsqu'on constate aujourd'hui partout sur la planète que la pandémie a encore davantage creusé les inégalités sociales, cette situation a beaucoup à voir avec les défaillances de l'État-providence. Des défaillances qui, dans de nombreux endroits du monde, et en particulier en Occident, ont une origine récente.

La décision politique la plus importante pour le progrès sociétal

L'une des leçons les plus importants que l'on peut d'ores et déjà tirer est que la pandémie du Covid démontre clairement à quel point des Services publics qui fonctionnent bien et un solide système de sécurité sociale sont indispensables.

Et cela est vrai tant du point de vue des soins de santé que du point de vue de la sécurité sociale des personnes. En outre, elles constituent avec un État financièrement solide, le pilier de la stabilisation et de la relance de toute l'activité écono-

mique de la société.

Si l'on veut désormais tirer les leçons qui s'imposent, il faut alors commencer par la plus importante.

La crise financière capitaliste de 2008/2009 a révélé l'aberration des politiques néolibérales et de leur univers économique et financier. La crise du Covid le confirme.

C'est ce que font également les crises climatiques et environnementales, la crise de la répartition des richesses sociales, les nouveaux records en matière de réarmement militaire et, en conséquence logique de ces crises: les instabilités politiques nationales et internationales ainsi que le recul de la démocratie.

La sortie de crise du Covid ne peut et ne doit pas être considérée comme détachée des autres crises.

La décision politique la plus importante ne peut donc être que la suivante: les politiques néolibérales qui façonnent l'économie, la finance et la répartition des richesses doivent être affaiblies et repoussées. La perspective consistant en leur dépassement doit devenir le principe directeur de notre société et de la politique.

Cela commence concrètement par le rejet radical d'une nouvelle édition de politiques d'austérité et par la priorité donnée à la justice sociale.

«Une injection d'équité pour tous»

Le 21 avril 2021, la direction des finances publiques du Fonds monétaire international (FMI) a publié une déclaration remarquée, intitulée «Une injection d'équité pour tous». Après avoir constaté que les inégalités sociales existantes se sont aggravées à l'échelle mondiale au cours de la crise du Covid et que «la crise de la Covid-19 a mis en évidence

l'importance cruciale d'un système de protection sociale de qualité, susceptible d'être activé rapidement», elle appelle, à côté de la promotion des Services public, à «renforcer les politiques de redistribution».

Pour briser le cycle des inégalités, «des politiques de redistribution comme de redistribution» seraient nécessaires. Des politiques de redistribution pour l'accès aux Services publics et à des emplois de qualité. Cela permettrait de «réduire les inégalités de revenus avant que les pouvoirs publics ne procèdent à une redistribution par l'impôt et les transferts».

L'accent est mis sur le «renforcement des capacités fiscales» pour financer cette politique. Il est recommandé que «bon nombre de pays» recourent «davantage

à l'impôt sur les successions et à l'impôt foncier», voire rendent «l'impôt plus progressif, car ils ont la possibilité d'accroître les taux marginaux supérieurs d'impôt sur le revenu des particuliers».

Il n'y a jamais autant de convergences entre les propositions de l'OGBL et du FMI

Pour l'OGBL, la sauvegarde et le développement des Services publics, que ce soit dans le secteur de la santé et des services sociaux, de l'éducation, des transports ou d'autres Services publics et communaux, a toujours été une priorité.

La privatisation et la recherche du profit n'ont pas leur place dans le secteur de la santé. Les dégâts sociétaux qu'ils causent

depuis des années dans de nombreux pays du monde ont été clairement mis en évidence au cours de la pandémie du Covid.

Le gouvernement est appelé d'urgence à mettre fin, de façon conséquente, aux efforts actuels très agressifs et potentiellement explosifs visant une privatisation commerciale du système de santé, en particulier dans le secteur ambulatoire, et au contraire à faire du développement du système de santé public, de façon tout aussi conséquente, une priorité absolue. Cette orientation doit notamment devenir le principe directeur des discussions dans le cadre du «Gesondheitsdësch».

A l'occasion de la présentation officielle de son onzième Panorama social, la Chambre des salariés a constaté une nouvelle



augmentation des inégalités sociales au Luxembourg. L'écart entre les revenus faibles voire moyens et les revenus élevés se creuse, le risque de pauvreté est maintenant supérieur à la moyenne européenne et le Luxembourg est désormais le leader européen en ce qui concerne les «travailleurs pauvres» (working poor).

Ces évolutions montrent clairement que le Luxembourg a également besoin de ce que le FMI appelle une «injection d'équité pour tous» par le biais d'une politique de redistribution ciblée.

Le paysage fiscal appelle depuis longtemps une bonne dose d'équité supplémentaire

La réforme fiscale de 2017 n'a fait, pour l'essentiel, que compenser les charges fiscales supplémentaires subies depuis 2009, résultant de la non-adaptation du barème fiscal à l'inflation, qu'on appelle la «progression à froid» et qui, proportionnellement, affaiblit davantage le pouvoir d'achat des tranches de revenus inférieures et moyennes.

Bien que la tendance inflationniste ait ralenti ces dernières années, il n'en reste pas moins que la «progression à froid» a repris depuis 2017. Les hausses d'impôts qui rongent le pouvoir d'achat ne pourront être fondamentalement éradiquées que si le gouvernement introduit enfin un mécanisme d'ajustement automatique du barème fiscal à l'inflation, que l'OGBL revendique depuis longtemps.

Plus d'équité fiscale en augmentant simultanément la progressivité de l'impôt présume, d'une part, un allègement de la charge sur les revenus faibles et moyens par le biais d'un étirement de la progressivité existante de l'impôt et, d'autre part, pour les revenus élevés, l'extension de la progressivité de l'impôt au moyen de taux d'imposition supplémentaires et d'une augmentation appropriée du taux d'im-

position maximal. Le gouvernement doit afficher la couleur.

Une cause principale de l'inéquitable répartition de la charge fiscale réside dans le déséquilibre de l'imposition des revenus du capital par rapport aux revenus salariaux. Un «renforcement des capacités fiscales» de l'Etat présuppose une imposition plus élevée des revenus du capital. C'est une tâche à laquelle le gouvernement doit également s'atteler.

Le renforcement des capacités financières en vue d'investissements publics pour l'avenir en général et pour la protection du climat et la sauvegarde des ressources naturelles en particulier, ainsi que pour une stratégie de sortie de crise socialement juste, interdit également une politique fiscale qui viserait à réduire davantage l'imposition des entreprises. Dans ce contexte, il convient de rappeler que le gouvernement actuel a déjà abaissé deux fois cette dernière.

La question de la redistribution se pose également dans le contexte de la lutte contre la crise du logement

Outre le développement des inégalités de revenus et l'imposition injuste des revenus, c'est avant tout la crise du logement qui creuse les inégalités sociales au Luxembourg. Tant en ce qui concerne les possibilités de logement, la qualité du logement et les perspectives matérielles générales de franges croissantes de la population.

La charge financière que représente le coût du logement a dépassé la limite du supportable pour les couches de revenus les plus faibles, et cette évolution touche également de plus en plus les couches de revenus moyens. Et les ménages locataires ne sont plus les seuls à être touchés.

Le processus de (re)distribution des terrains et des biens immobiliers au profit de la couche supérieure de revenus a pris

une ampleur qui n'est plus défendable.

Cette accumulation effrénée de richesses aux dépens de la population et du droit fondamental à pouvoir se loger ne pourra être contrée que par une réglementation fiscale.

L'appel de l'OGBL à cet égard à l'adresse de la ministre de l'Intérieur, qui est responsable de la réforme de l'impôt foncier, est le suivant: une imposition plus importante des terrains constructibles laissés en friche pour des raisons spéculatives n'est pas suffisante!

L'accumulation excessive de terrains à bâtir et de biens immobiliers entre les mains de quelques-uns ne peut être arrêtée que par l'introduction d'un impôt foncier progressif.

Et si le gouvernement ne veut pas le faire par le biais de l'impôt foncier, il est appelé à le réaliser par une autre forme d'imposition progressive de la richesse dans ce registre de la propriété. Maintenant et pas seulement dans le cadre des programmes électoraux en vue de la prochaine période législative. ◊





Nora Back Présidente de l'OGBL
André Roeltgen

Un premier «Plan pour la résilience et la relance» bien timide

Fin avril, le gouvernement luxembourgeois a transmis son premier «Plan pour la résilience et la relance» (PRR) à la Commission européenne. Ce nouveau plan complète, mais ne remplace pas les plans et programmes existants, qui ont également été finalisés et transférés au même moment à Bruxelles, et qui font partie intégrante de la procédure du semestre européen, à savoir le «Programme de stabilité et de croissance» (PSC) et le «Programme national de réforme» (PNR).

Alors que le PSC est axé principalement sur les perspectives budgétaires, le PNR couvre différents aspects de l'évolution macroéconomique mais aussi des objectifs en termes de développement macroéconomique et la politique de l'emploi. Pour 2021, le PNR luxembourgeois est devenu un «Plan national pour une transition verte, numérique et inclusive».

Le dernier venu des trois plans, le PRR, s'intègre dans la politique européenne de relance économique dans le contexte de la pandémie du Covid-19. Les pays membres doivent obligatoirement fournir un tel plan pour pouvoir participer aux fonds prévus dans le cadre du plan de relance européen. Ce dernier, aussi intitulé «Next Generation EU» prévoit le déblocage de 750 milliards d'euros pour soutenir et impulser la reprise économique. A lui seul, la facilité pour la résilience et la relance comprend déjà 672,5 milliards d'euros disponibles en prêts et en subventions, donc le gros de la somme prévue.

A priori, cet effort de soutenir la relance économique est à saluer; il offre certainement un contraste saisissant avec la politique d'austérité néolibérale mise en œuvre après la crise économique et financière de 2008. Ceci dit, par rapport au projet initial, la part des subventions directes non remboursables a déjà été considérablement revue à la baisse par le Conseil des ministres, de 500 milliards à 390 milliards euro. Et il faut craindre que le plan de relance prévu reste loin de ce qui est réellement nécessaire pour relancer l'économie et pour garantir que les transitions digitales et écologiques se fassent dans les meilleures conditions, y compris, bien entendu, du point de vue social et de l'emploi. Par rapport aux sommes débloquées par l'administration Biden aux Etats-Unis (plus de 2 billions de dollars d'investissements), le plan européen donne plutôt une faible impression. Certains économistes estiment même que l'impact du plan de relance américain sur l'économie européenne sera même supérieur à celui du plan de relance européen.

Quoiqu'il en soit, le Luxembourg a droit à 93 millions d'euros de subventions provenant des fonds européens, qui sont donc liés à la remise d'un PRR national. Il faut souligner que la commission européenne insistait que l'établissement de ces plans nationaux devrait se faire dans le dialogue avec les partenaires sociaux.

Il faut dire qu'un véritable dialogue social n'a pas eu lieu.

Pour les syndicats tout comme pour les représentants du patronat, l'UEL, il était clair dès l'adoption des nouvelles dispositions européennes, que cette consultation devrait se faire dans le cadre des réunions du gouvernement et les partenaires sociaux prévus dans le contexte du semestre européen. En 2020, avec le prétexte du Covid-19, aucune réunion n'avait eu lieu, alors qu'on aurait bien pu considérer la tenue d'au moins une réunion de consultation sous forme d'une visioconférence.

Les partenaires sociaux se sont adressés



dès le début de l'année au Premier ministre pour prévoir à nouveau les réunions traditionnelles dans le cadre du semestre européen. Xavier Bettel a réagi positivement, et une réunion a été convoquée pour le 30 mars 2021.

Entretemps, l'OGBL, ensemble avec les autres syndicats nationalement représentatifs, avait élaboré une prise de position développée regroupant ses propositions et revendications par rapport aux six domaines d'action identifiés par la Commission Européenne:

- la transition verte,
- la transformation numérique,
- une croissance et des emplois intelligents, durables et inclusifs,

- la cohésion sociale et territoriale,
- la santé et la résilience,
- des politiques en faveur de la prochaine génération, des enfants et des jeunes, y compris l'éducation et les compétences.

(Voir à ce propos l'article «Les salariés ne doivent pas payer pour cette crise!» dans l'Aktuell 02/21).

Les syndicats ont ensuite soumis ce texte aux représentants patronaux, lesquels avaient soumis leur propre document, qui se focalisait sur la politique d'investissements. Les points de convergence et de divergence entre les deux documents étaient ensuite identifiés en petit comité. Sur cette base, un document commun a été élaboré, qui était présenté aux repré-

sentants du gouvernement lors de la réunion du 30 mars 2021, puis adopté comme avis annuel du Conseil économique et social lors de son assemblée plénière du 30 avril 2021. Il s'agit en fait du premier positionnement commun des syndicats et du patronat sur l'évolution économique, sociale et financière du pays depuis plus de 10 ans!

Malgré cette prise de position conjointe historique des partenaires sociaux, le déroulement de la réunion du 30 mars était toutefois très décevant. La réunion se limitait en fin de compte à la présentation des projets de plans respectifs du gouvernement (la première ébauche du PRR ayant d'ailleurs déjà été envoyée à Bruxelles avant même le premier échange

avec les partenaires sociaux!) et du document commun des partenaires sociaux. On ne peut pas vraiment parler d'un dialogue, vu qu'il n'y avait pas vraiment un échange sur les différentes positions. A la fin de la réunion, le Premier ministre ne voyait pas forcément l'intérêt d'une seconde réunion pour avoir cet échange, mais renvoyait à des échanges... bipartites.

Alors que le gouvernement avait précédemment souvent mis en avant les divergences insurmontables entre les syndicats et le patronat pour remettre aux calendes grecques l'organisation d'une tripartite, au moment même où les partenaires sociaux présentaient une prise de position commune, le Premier ministre restait donc dans la logique des discussions séparées.

Sous l'insistance aussi bien des syndicats nationalement représentatifs que de l'UEL qu'il fallait absolument prévoir une seconde réunion avant la finalisation du PRR, le Premier ministre consentit en fin de compte de convoquer à nouveau les partenaires sociaux à une visioconférence le 27 avril 2021, à trois jours de la transmission du plan à la Commission européenne.

Malheureusement, cette deuxième réunion n'était guère plus productive que la première. Il devenait clair que le gouvernement n'avait nullement l'intention de prendre en compte les propositions communes des syndicats et des employeurs.

De toute évidence, l'approche du gouvernement et celle des partenaires sociaux, pour qui le PRR devrait esquisser des perspectives claires pour affronter les défis de la transition écologique et digitale, pour assurer une relance économique durable, pour augmenter la cohésion sociale et affronter les inégalités sociales, pour tirer les leçons des déficiences du système de santé, qui sont apparus au plein jour lors de cette pandémie, pour développer une politique de formation à la hauteur des enjeux...

L'exercice du gouvernement, repris dans le

Le PRR édition 2021 ne trace pas la voie pour la sortie de crise, il ne trace pas de véritables perspectives d'avenir, il n'est pas non plus à la hauteur des enjeux qui se posent à l'heure actuelle, et il a été adopté par le gouvernement après un simulacre de dialogue social. Le gouvernement peut mieux faire!

PRR envoyé à Bruxelles fin avril, ressemblait plutôt - comme d'ailleurs les PNR jusqu'ici - à un recueil des initiatives prises par les différents ministères au niveau des trois axes définis comme prioritaires par le gouvernement, à savoir la cohésion et la résilience sociale, la transition verte, ainsi que la digitalisation, l'innovation et la gouvernance.

On retrouve sur les 180 pages du PRR entre autres différentes mesures déjà prévues dans le cadre du Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC), la mise en place d'un pacte logement 2.0 ainsi que d'un pacte nature avec les communes, l'organisation d'un «Gesondheidsdësch» pour discuter d'une «gouvernance nouvelle et transparente» du système de santé, ou encore la convocation d'un «Skillsdësch» (en fait décidée par le Comité de coordination tripartite en juillet 2020).

Pour résumer, il s'agit d'un document qui récapitule les mesures récemment adoptées et les projets/processus en cours, mais ce n'est certainement pas un plan qui offre des perspectives pour les prochaines années ou qui fixe les jalons de la reprise économique et de la sortie de crise.

Alors que l'OGBL a dès le début de la crise sanitaire soulevé l'importance de sécuriser et de renforcer le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles, le plan ne prévoit pratiquement rien à ce sujet. Il n'y pas d'indications concernant les mesures

d'envergure nécessaires pour mettre un terme à l'état d'urgence dans le domaine du logement, alors que les coûts du logement ont augmenté de 16,7% entre le dernier trimestre 2019 et le dernier trimestre 2020! Il n'y a pas d'initiative pour lancer des discussions pour assurer une transition juste dans le cadre de la lutte contre le changement climatique. Il n'y a pas d'indications claires sur la manière dont le gouvernement veut rendre plus résilient le système de santé etc., etc.

Sur certains points, les investissements prévus dans le PRR finalement arrêté sont même sensiblement inférieures au projet initial. Le gouvernement était parti sur des dépenses de 330 millions d'euros, il en reste à la fin 182 millions d'euros. Ceci malgré le fait qu'aussi bien la situation financière que les perspectives économiques se sont nettement améliorées depuis le début de l'année 2021.

Pour le seul projet des «digital skills», c'est-à-dire des formations prévues pour préparer les salariés à la transition digitale, il ne reste plus que 8,5 millions contre 30 millions d'euros au départ.

Cette somme est mise à disposition pour mettre en œuvre la mesure du ministère du Travail d'offrir des bons de 500€ aux salariés qui étaient en situation de chômage partiel pour suivre des formations dans le domaine du digital. Il s'agit certes d'une mesure qu'on ne peut que saluer,



mais dont l'impact restera forcément limité (une évaluation est prévue au niveau du Comité de conjoncture).

En ce qui concerne les projets prévus pour lutter contre la pénurie du logement, on s'étonne de constater que les dépenses prévues pour le projet «Neischmelz» à Dudelange se sont effondrés de 117 millions à 51 millions d'euros! Est-ce qu'on peut déjà y voir les premiers signes d'une politique d'investissements plus restrictive?

Pour l'OGBL, en tout cas, ce serait alors tout à fait le mauvais choix politique.

En résumé: le PRR édition 2021 ne trace pas la voie pour la sortie de crise, il ne trace pas de véritables perspectives d'avenir, il n'est pas non plus à la hauteur des enjeux qui se posent à l'heure actuelle, et il a été adopté par le gouvernement après un simulacre de dialogue social. Le gouvernement peut mieux faire! ◇



Frédéric Krier

Membre du Bureau exécutif

Le nouveau projet de loi relatif aux allocations familiales

Réindexation: les annonces de la ministre restent insuffisantes

La ministre de la Famille, Corinne Cahen, a récemment confirmé la réintroduction prévue de l'indexation des allocations familiales à partir du 1^{er} janvier 2022. La réintroduction de l'indexation, qui, comme on le sait, a été supprimée en 2006, est une réponse partielle à la revendication de l'OGBL. Cette mesure ne fait toutefois qu'empêcher la poursuite de la dévaluation des allocations familiales due à l'inflation.

Cela ne change rien au fait que les allocations familiales n'ont plus été adaptées à l'évolution du coût de la vie depuis 15 ans. Pire encore, en 2016, les allocations familiales ont été réduites à partir du deuxième enfant. Et l'accord conclu avec les syndicats fin 2014, qui prévoit l'introduction d'un mécanisme d'adaptation des allocations familiales à l'évolution générale des

salaires n'a, à ce jour, pas été mis en œuvre par le gouvernement. À cet égard, l'indexation annoncée ne couvre qu'une partie du chemin. Pour le reste, il y a toujours violation de l'accord de 2014. Le reste vaut toujours comme une rupture de contrat.

Compte tenu du fait que, d'une part, le risque de pauvreté continue d'augmenter et que, d'autre part, ce sont surtout les ménages à faible revenus qui ont subi des pertes matérielles au cours de la pandémie du Covid-19, l'OGBL avait exigé en janvier de la part de la ministre de la Famille au moins un ajustement immédiat des allocations familiales de 7,7% – en compensation des pertes subies depuis 2014.

Les déclarations faites récemment par la ministre de la Famille indiquent que le gouvernement n'envisage pas encore de

faire de concession à cet égard. L'OGBL renouvelle donc ses revendications.

En outre, l'OGBL alerte sur le risque d'un emballage trompeur. Les récentes prévisions du STATEC en matière d'inflation prévoient, avec une probabilité accrue, le déclenchement de la prochaine tranche indiciaire vers la fin de l'année 2021. Si, suivant ce scénario, la réindexation des allocations familiales n'est pas mise en place avant le 1^{er} janvier 2022, celle-ci ne sera pas appliquée pour la première fois avant la tranche d'indexation suivante, probablement en 2024. L'OGBL exige de la part du gouvernement qu'en cas de déclenchement d'une tranche indiciaire cette année, il en soit également tenu compte lors de la réintroduction de l'indexation des allocations familiales prévue au 1^{er} janvier 2022. ◊

Les considérations budgétaires l'emportent finalement sur la politique sociale progressiste

En avril 2020, le Luxembourg s'est vu infliger une nouvelle claque de la part de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). Une claque qui vient désormais s'ajouter à une longue série de condamnations pour discrimination envers les enfants de travailleurs non-résidents, inaugurée avec celle incriminant la loi Biltgen qui était venue réformer en 2010 les bourses d'études et les allocations familiales.

Dans leur arrêt d'avril 2020, les juges de la CJUE ont estimé que la nouvelle formulation des articles 269 et 270 du Code de la Sécurité sociale (CSS), telle que retenue dans le cadre de la réforme des alloca-

tions familiales de 2016 est contraire au principe d'égalité de traitement. En effet, selon l'objectif affiché de la réforme visant à mettre l'enfant au cœur du dispositif (d'où le changement de nom de la Caisse nationale des prestations familiales en «Caisse pour l'avenir des enfants»), la loi en question consacrait le principe du droit à bénéficier des allocations familiales pour chaque enfant résident sur le territoire luxembourgeois, ainsi que pour les «enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs» de tout travailleur non-résident affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise.

C'est ce dernier critère, c'est-à-dire la nécessité d'un lien de filiation pour les enfants de travailleurs non-résidents, qui a été jugé comme étant discriminatoire par la CJUE et le Luxembourg a par conséquent été invité à revoir sa copie. Effectivement, la loi exclut les enfants du conjoint ou du partenaire du travailleur frontalier pour lesquels il n'existe pas de lien de filiation, mais dont le travailleur assure néanmoins l'entretien.

Pour l'OGBL, le Luxembourg pourrait se conformer très facilement au jugement de la CJUE, en prévoyant tout simplement d'exiger que le travailleur frontalier pourvoie à l'entretien de l'enfant de son

conjoint ou de son partenaire pour pouvoir bénéficier des allocations familiales. C'est d'ailleurs la voie préconisée par la CJUE.

La ministre de la Famille remet en cause l'objet même de la réforme de 2016

La ministre de la Famille, Corinne Cahen, n'a toutefois pas souhaité retenir cette solution. Le projet de loi déposé récemment va dans une toute autre direction. Faisant le choix politique de ne pas augmenter le nombre de bénéficiaires potentiels d'allocations familiales (et donc la charge qui en découle pour le budget de l'Etat), la ministre a donc décidé de faire marche arrière, remettant en cause l'objet même de la réforme de 2016, à savoir: mettre l'enfant au cœur du dispositif, faire de l'allocation familiale un droit personnel de l'enfant et non des parents.

Le projet de loi prévoit en effet le retour à une logique selon laquelle c'est l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise d'un des parents entretenant un lien de filiation direct à l'enfant qui ouvre le droit à l'allocation familiale (sur ce point, c'est un retour à la loi du 10 août 1959!). La notion du droit de l'enfant, qui prévaut depuis 1985, est donc tout simplement abandonnée. On peut d'ailleurs même s'interroger si, dans sa lancée, le gouvernement ne compte pas également renommer la Caisse pour l'avenir des enfants... !

Le projet de loi ne répond pas aux exigences de la Cour de Justice de l'Union Européenne

Le principe du lien de filiation redevient ainsi plus important que celui du droit de l'enfant. En réalité, il apparaît assez clairement que l'objectif politique poursuivi est avant tout d'éviter une augmentation du nombre d'enfants bénéficiaires. Ceci a notamment pour conséquence — et le gouvernement le concède — que certains bénéficiaires actuels qui résident sur le territoire national se retrouveront exclus du bénéfice de l'allocation: les enfants d'étudiants ne présentant pas d'affiliation à la sécurité sociale, ceux de fonction-

naires européens ou de parents dont les revenus proviennent d'autres sources et qui ne sont pas affiliés à la sécurité sociale (par exemple des situations de congé sans solde).

Selon l'estimation avancée dans le projet de loi, pas moins de 340 enfants bénéficiant actuellement de l'allocation perdront ainsi leur droit suivant les modalités du nouveau texte.

Pour ces enfants, le projet de loi prévoit certes des dispositions transitoires, néanmoins tout futur enfant se retrouvant dans la même situation perdra définitivement son droit aux allocations. Le projet de loi tend donc non seulement à éviter une augmentation du nombre de bénéficiaires, mais à terme, également une réduction de ce nombre.

Notons également que l'exposé des motifs du projet de loi ne mentionne pas la situation des intérimaires rencontrant plusieurs interruptions d'affiliation et dont les enfants pourraient donc également être lésés par la nouvelle loi.

Enfin, il faut bien se rendre compte que le projet de loi ne répond pas aux exigences de la CJUE. En effet, une discrimination indirecte des enfants de travailleurs non-résidents persiste. Les enfants des partenaires ou des conjoints de travailleurs non-résidents, dont ces derniers assurent pourtant l'entretien, continueront en effet à en être exclus. Il y a donc lieu de s'attendre à toute une nouvelle vague de recours pour discrimination de la part de non-résidents.

Le concept suranné de lien de filiation ne correspond plus du tout à la réalité actuelle

Pour des raisons purement financières, le gouvernement préfère continuer à se baser sur le concept suranné de lien de filiation, qui ne correspond pourtant plus du tout à la réalité actuelle qui comprend de nombreuses familles recomposées et qui continueront donc à être discriminées avec la nouvelle loi si elle est votée sous cette forme.

La réforme des allocations familiales de 2016, en renforçant la notion du droit de l'enfant, s'inscrivait dans le cadre de réformes sociétales progressistes que la coalition bleue-rouge-verte mettait en œuvre, en particulier à ses débuts. Il est vrai que les considérations financières n'étaient pas absentes déjà à l'époque — pour rappel, l'OGBL ne s'était pas opposé au principe du montant unique par enfant, mais au fait que dès le deuxième enfant, le montant perçu s'avérait être inférieur à l'ancien. Toutefois, avec ce nouveau projet de loi, le gouvernement démontre définitivement que les considérations visant à limiter les dépenses priment en fin de compte sur la mise en place d'un système d'allocations familiales qui réponde véritablement aux besoins et aux réalités des familles contemporaines.

L'OGBL demande le maintien du droit personnel pour les enfants de parents résidents au Luxembourg et l'abandon du critère du lien de filiation pour les enfants de parents non-résidents afin qu'une politique familiale véritablement progressiste puisse enfin voir le jour. <



Le logement au Luxembourg est en crise. Où sont les mesures anti-crise?

Les prévisions négatives ont été sous-estimées. Les chiffres actuels concernant l'évolution des prix des terrains à bâtir et de l'immobilier dépassent les pires craintes. La fin de la crise n'est pas en vue.

La surcharge financière à laquelle sont exposés de plus en plus de ménages touche désormais plus seulement la majorité des locataires mais aussi les propriétaires, principalement les nouveaux propriétaires et les jeunes. Elle met en évidence les inégalités sociales, scandaleuses politiquement, car elle est le résultat inutile de politiques du logement chroniquement ratées par plusieurs gouvernements.

Il est un fait que même l'actuel gouvernement, en place depuis huit ans désormais, n'a pas réussi de quelque façon que ce soit à endiguer le développement de cette crise.

La raison en est sa politique des petits pas timides qui, par manque de volonté et de courage, n'est ni suffisante ni adaptée afin de lutter de manière ciblée contre cette situation de crise. Une crise qui, en comparaison, progresse elle à grands pas et qui, selon toute vraisemblance, affectera gravement la perspective pour de nombreux citoyens de pouvoir bien se loger et vivre pendant encore des années et probablement des décennies.

Compte tenu des évolutions au cours de ces deux dernières années, les personnes concernées n'ont que faire du fait que

les ministres et leurs partis cherchent à réduire leur marche de manœuvres à ce qui a été retenu dans l'accord de coalition en 2018. La lutte contre la pandémie du Covid ne figurait pas non plus dans l'accord de coalition. Et on ne la combat heureusement pas avec de l'aspirine, comme on le sait. Les personnes concernées ne se soucient pas non plus de savoir qu'on tente aujourd'hui, deux ans et demi (!) avant les prochaines élections nationales, de renvoyer à plus tard vers les programmes électoraux. Comme si la crise du logement allait conclure un accord sur un statu quo de 30 mois avec les gouvernants.

On ne peut pas revenir en arrière et effacer les décisions politiques passées, qu'elles aient été à mauvaises ou manquées. Mais des contre-mesures politiques conséquentes peuvent atténuer progressivement les effets des échecs, voire les éliminer à moyen ou à long terme.

L'accent est mis sur des contre-mesures «conséquentes». Une autre façon de le dire serait: «Il faut prendre des mesures anti-crise».

Les manquements du passé déterminent l'ampleur des mesures anti-crise à prendre

Les négligences politiques dans le cadre de la lutte contre la spéculation foncière et immobilière rampante ne seront pas compensées par la réforme entreprise de la fiscalité portant sur les «Fonds d'Investissements Spécialisés (FIS)». Celle-ci est venue corriger une injustice fiscale flagrante,



qui n'aurait jamais dû être introduite. C'est une bonne chose. Mais elle a tout au plus effleuré la partie émergée de l'iceberg spéculatif dans le logement. Rien de plus.

La mesure fiscale annoncée qui aurait dû être prise depuis longtemps pour lutter au niveau national contre la rétention des terrains à bâtir ou des appartements vides est nécessaire et importante. A

condition que sa portée et sa profondeur soient perceptibles, elle peut venir atténuer partiellement la spéculation. Mais en visant principalement à stimuler la construction, elle contribue peu à la lutte contre la dynamique spéculative générale d'accumulation et de (re)distribution effrénée de terrains et de biens immobiliers qui setrouvent entre les mains et au profit de quelques-uns.

Le projet de loi proposée par le ministre du Logement visant à réformer le contrat de bail est totalement incompréhensible. Pour ne prendre qu'un exemple, il maintient le seuil de plafonnement des loyers détaché de manière anachronique et en contradiction avec les données fondamentales, tant des rendements économiques que de l'évolution des revenus de la population. Elle n'aura donc aucun effet positif sur le prix des loyers. Le ministre ferait bien de s'inspirer des propositions de la Chambre des salariés à cet égard, qui lie les prix des loyers et leur plafond notamment à l'évolution des revenus de la population.

Le projet de loi «Pacte logement 2.0» est très en retard sur ce qui est nécessaire

Ce projet de loi, s'il est voté tel quel, ne fera rien pour soulager la demande massive et refoulée de logements publics et de logements appartenant à l'État.

Après que le gouvernement ait déclaré, à juste titre, que le «Pacte logement 1.0.» avait échoué et n'avait rien apporté, on aurait pu penser que le projet de loi pour le «Pacte logement 2.0.» allait faire changer la donne.

Il contient des approches positives. Toutefois, il est également vrai que les approches positives ne sont que des approches et qu'en tant que telles, elles n'apportent pas de réponse satisfaisante au problème de la crise.

La mesure fiscale annoncée qui aurait dû être prise depuis longtemps pour lutter au niveau national contre la rétention des terrains à bâtir ou des appartements vides est nécessaire et importante.

La première approche consiste à dire que, dans le cas de nouveaux plans d'aménagement, le pourcentage de terrain à bâtir à céder à la main publique doit absolument rester dans la main publique. La seconde est que ces terrains à bâtir doivent être cédés à la main publiques par des promoteurs privés sans compensation financière.

Passons maintenant à la critique. La deuxième approche, qui a été introduite par le gouvernement dans une proposition d'amendement au projet de loi initial, a inutilement et contre-productivement un prix très élevé. En guise de «contrepartie» aux promoteurs privés, il est prévu de réduire massivement le pourcentage de terrains à bâtir à remettre au secteur public (nouveaux plans d'aménagement dans lesquels des terrains, auparavant non constructibles, sont reclassés en terrains à bâtir), comme le prévoyait le projet de loi initial. Deuxièmement, la densité de construction autorisée pour l'ensemble du plan de développement doit être augmentée de 10 % pour tous les nouveaux plans de développement (c'est-à-dire également pour ceux qui sont déjà désignés comme terrains à bâtir). Gagner des nez en or, y compris les montres de luxe, devrait pouvoir se poursuivre sans aucune restriction.





Ce que le ministre du logement essaie de vendre au public comme une situation «gagnant-gagnant» ne démontre pas seulement la réponse politique timide et inadéquate à la crise du logement. L'arithmétique fournie par le gouvernement motive la «contrepartie» décrite ci-dessus comme garantissant une marge bénéficiaire de 25% (!!!) pour les promoteurs privés! Les lobbyistes des promoteurs privés méritent le respect. Ils ont fait un bon travail. Au détriment du pourcentage de terrains à bâtir pour les logements à utilité publique.

Le ministre du logement et avec lui l'ensemble du gouvernement ont cédé à l'une des principales causes de la crise du logement, à savoir la chasse à la rentabilité dans le secteur immobilier.

La première réaction de l'OGBL, le 6 avril, a été d'intituler son rejet de manière pertinente par la phrase «Ceux qui se

contentent de fabriquer des petits pains ne maîtriseront pas la crise du logement.»

La revendication du syndicat est très simple: le pourcentage de terrains à bâtir pour les logements à utilité publique prévu dans le projet de loi initial doit être remis sur table!

Et dans le cas de nouveaux plans de développement sur des terrains à bâtir existants, l'augmentation de la densité de construction autorisée doit conduire à une augmentation du pourcentage de terrains à bâtir destinés à des logements d'utilité publique.

Il est également regrettable que le projet de loi ne prévoie pas un pourcentage minimum précis de logements locatifs publics par rapport au pourcentage de terrains à bâtir destinés aux logements sociaux. La demande refoulée de logements locatifs publics est énorme. La loi devrait

au moins prescrire une telle proportion minimale jusqu'à ce que la pression de la crise sur les ménages locataires se sera considérablement atténuée.

Depuis des décennies, la politique est à l'origine du déclin de la part des logements sociaux publics aux mains des pouvoirs publics

Elle aurait dû, depuis longtemps, entreprendre une stimulation conséquente du logement à coût modéré et une augmentation de son parc proportionnel, en raison du développement économique du Luxembourg et de la demande de logements supplémentaires qu'il a suscitée. Les gouvernements qui se sont succédés n'ont pas réussi à le faire et ont laissé le secteur du logement à la merci des soi-disant «forces du marché libre» au lieu d'entreprendre une correction du marché. Les conséquences de cet échec politique sont bien connues.

L'exemple de la politique de logement de la ville de Vienne, qui n'a jamais abandonné son modèle centenaire, mais l'a constamment élargi et adapté aux développements et aux besoins modernes dans le secteur du logement, démontre de manière impressionnante qu'un stock élevé de logements sociaux publics est non seulement la réponse indispensable aux besoins en matière de logement social, mais qu'il a également un effet de freinage sur la spéculation foncière et immobilière et sur la spirale des prix.

Bien entendu, la situation actuelle au Luxembourg ne peut être comparée à celle de la ville de Vienne qui, contrairement à Luxembourg, a donné la priorité au logement public. Mais un engagement politique et juridique déterminé dans un tel modèle est une voie cible pour surmonter les échecs historiques et mettre l'accent dans la lutte contre la crise du logement.

La promotion de la construction de logements sociaux: un investissement financièrement rentable!

Dans le débat sur la promotion du logement à coût modéré, les politiciens ont soulevé sans cesse l'objection des coûts financiers supposés élevés et du manque de financement des municipalités et de l'État. Cette objection est conçue de manière trop étroite et, à y regarder de plus près, elle s'avère fautive.

Comme on vient de le constater, au-delà d'un certain volume, le parc immobilier à coût modéré a pour effet de stabiliser les prix, dans notre cas de contenir l'explosion spéculative des prix.

En outre, en termes de finances publiques, les effets négatifs de la crise du logement ne peuvent être ignorés.

La surcharge des ménages par l'augmentation des coûts du logement induite par la crise réduit l'impact des prestations sociales publiques.

Des ressources financières publiques sup-

plémentaires devront être affectées à la lutte contre la nouvelle augmentation du risque de pauvreté et d'inégalité sociale.

L'explosion des prix dans le secteur de l'immobilier accapare une part toujours plus grande des revenus de la population, que ce soit en raison du prix des loyers ou de la dette de crédit lors de l'achat d'un logement. La réduction du pouvoir d'achat n'aggrave pas seulement les perspectives matérielles des citoyens, mais a également un impact négatif sur le dynamisme économique du marché intérieur et sur ses charges fiscales.

Parmi les autres effets négatifs, citons entre autres la diminution de la marge de manœuvre financière pour des investissements respectueux du climat et de l'environnement dans le parc immobilier luxembourgeois, ce qui accroît la pression sur les aides financières publiques nécessaires pour atteindre les objectifs climatiques. Des aides financières qui, par ailleurs, manquent incompréhensiblement de composantes sociales.

Une politique cohérente de lutte contre la crise passe par une intervention fiscale sur la spéculation dans le secteur immobilier

Le processus de (re)distribution des terres et des biens immobiliers a atteint une ampleur qui n'est plus socialement justifiable.

L'accumulation effrénée de richesses entre les mains de quelques-uns et la volonté sous-jacente de rentabiliser les investissements en capital sont en contradiction avec les besoins et les intérêts du grand public en matière de logement et violent le droit fondamental au logement.

Cette dernière nécessité, comme le propose l'OGBL, l'introduction d'un impôt progressif qui s'applique à partir d'un certain niveau de propriété privée de terrains à bâtir et de biens immobiliers.

La réforme annoncée de l'impôt foncier

offre une bonne occasion à cet égard. Il s'agirait non seulement d'une mesure sociale importante contre la spéculation et la distribution injuste, mais aussi d'un levier financier pour la promotion de la construction de logements à coût modéré appartenant à l'État. Dans ce contexte, il convient de veiller à neutraliser l'impôt foncier sur les logements occupés par leur propriétaire ou de prévoir un abattement fiscal.

La nécessité de rendre la spéculation plus chère s'impose désormais comme une mesure anticrise indispensable. Qui-conque se réfère aux programmes électoraux à venir perd et joue pour rien au moins trois ans et reporte à l'hypothétique résultat des élections législatives et à un accord de coalition tout aussi hypothétique en 2023. Ce n'est pas comme cela que l'on combat une crise!

Et ceux qui sont déjà en train de passer aux prochains programmes électoraux devraient aborder d'autres questions importantes, telles que le contrôle des prix et le plafonnement de la mise en valeur des nouveaux terrains à bâtir, ou les restrictions légales à l'achat spéculatif de terrains et de biens immobiliers en général et par des capitaux étrangers en particulier. Les sujets ne manquent certainement pas pour poursuivre la lutte contre la crise. ♦





Nora Back Présidente de l'OGBL
André Roeltgen

Une initiative de la Chambre des Salariés

Garantir l’ajustement des pensions, pérenniser l’allocation de fin d’année et augmenter la pension minimale!

La réforme des pensions de 2013 a introduit un mécanisme automatique limitant le réajustement des pensions à l’évolution réelle des salaires si le taux de cotisation nécessaire au financement des pensions dépasse le taux de cotisation actuel fixé à 24% (8% payé par le salarié, 8% payé par l’employeur et 8% payé par le budget de l’Etat).

Cet automatisme est bien pratique pour nos gouvernants si un jour les recettes provenant des cotisations ne suffisaient plus à payer les pensions¹.

Il leur permettrait d’éviter de devoir débattre de la question du financement du système (augmentation éventuelle des cotisations, utilisation des recettes financières et du rendement du Fonds de compensation qui gère les réserves farineuses de notre caisse de pension², utilisation des réserves elles-mêmes, création de nouvelles ressources comme alternative à une détérioration des prestations) en prétextant que la loi prévoit ce mécanisme de limitation de l’ajustement et qu’ils ne peuvent donc pas faire autrement.

Un mécanisme pareil vaut d’ailleurs aussi pour la modeste allocation de fin d’année qui est un complément dont profite relativement davantage les petites pensions et qui apporte donc un peu plus d’égalité dans le système.

Diminuer ou réduire à zéro l’ajustement des pensions et abolir l’allocation de fin d’année reviendrait de fait à diminuer le

niveau de revenu des pensionnés et toucherait surtout les petites pensions qui frôlent d’ores et déjà le risque de pauvreté.

Les femmes qui, pour des raisons liées notamment à leurs carrières professionnelles (travail à temps partiel, interruptions de carrière, exercice de professions souvent moins bien rémunérées...), sont d’ores et déjà sur-représentées parmi les personnes concernées par le risque de pauvreté, seraient les principales victimes d’une telle politique.

Et nous n’avons pas oublié que les modulations, les manipulations du mécanisme d’ajustement des pensions ont depuis 2006 déjà fait perdre aux pensionnés 2,7 points de pourcentage d’adaptation des montants de nos pensions.

Pour éviter que nos gouvernants puissent en cas de difficultés financières se débiter facilement de leur responsabilité en arguant que la loi ne leur laisse pas d’alternative et pour agir contre l’augmentation du risque de pauvreté, la Chambre des salariés (CSL) a élaboré, sur initiative de son comité et de son groupe des pensionnés, une proposition de loi qui vise à garantir l’ajustement des pensions, à pérenniser l’allocation de fin d’année et à augmenter la pension minimale.

Etant donné que la CSL a seulement un droit de proposition, il appartient au gouvernement de saisir la Chambre des députés avec notre proposition de loi ou aux députés de reprendre eux-mêmes la proposition de la CSL et de la débattre.

L’assemblée plénière de la CSL a adopté à l’unanimité cette proposition qui a été transmise au gouvernement, aux partis politiques représentés à la Chambre des députés et aux institutions et organisations représentant les personnes âgées.

La proposition de loi de la CSL peut être consultée sur le site internet de la CSL (www.csl.lu) – rubrique prises de position 2021.³ ◇

1 Ce qui est une hypothèse peu probable pour les prochaines années

2 Réserves qui croissent d’ailleurs toujours parce que les cotisations sont depuis de longues années plus élevées que nécessaire pour le financement des pensions et la réserve légale prévue

3 La réforme de 2013 a également eu des implications négatives pour les générations futures et dans un prochain article nous présenterons nos propositions pour adapter notre système de pensions aux besoins des carrières professionnelles changeantes des jeunes générations et pour éviter ou au moins atténuer les effets potentiellement négatifs de cette réforme.



Jean-Claude Reding
Vice-président de la CSL

Le droit de grève prime sur les libertés économiques

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a statué récemment que le droit de grève prime sur les «libertés économiques» du marché unique.

Dans l'arrêt dit Holship, la CEDH a jugé que l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui protège le droit de grève, n'avait pas été violé par la Cour suprême norvégienne lorsqu'elle a jugé illégale une action syndicale menée par des dockers du port de Drammen pour protéger leur salaire et leurs conditions de travail.

En effet, la société de fret, Holship Norge AS, ne respectait pas un accord sur les salaires et les conditions de travail des dockers en vigueur depuis 1976, en ayant recours à des travailleurs intérimaires. Afin de faire respecter l'accord, le syndicat norvégien des travailleurs du transport (NFT) a organisé un boycott des navires de Holship Norge AS. La Cour suprême norvégienne et la Cour de l'AELE ont jugé le boycott illégal, car il violerait la liberté d'établissement de l'entreprise.

Si à première vue, la CEDH semble confirmer les juges norvégiens, contrairement à la Cour suprême norvégienne, l'arrêt de la CEDH indique que la liberté d'établissement des entreprises n'est pas égale au droit de grève et ne peut donc pas primer sur celui-ci. La CEDH fait en effet valoir que cette liberté n'est pas un contrepoids au droit fondamental de la liberté d'association, mais seulement un élément parmi d'autres à prendre en considération pour évaluer, au niveau national, la proportionnalité d'une action de grève.



Il s'agit d'un arrêt important pour le mouvement syndical européen, car il établit une hiérarchie claire des droits, ceux des travailleurs primant sur les libertés économiques. Cette question a longtemps été controversée dans le cadre du droit communautaire, à la suite des arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes dans les affaires Viking et Laval en 2007. En effet, dans ces deux jugements la Cour de justice européenne avait estimé que le droit de grève n'est pas inconditionnel, mais doit être proportionnel, respectivement ne pas aller au-delà du nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi, par rapport à l'exercice de la liberté de prestation de services.

La contradiction entre le droit fondamental qu'est le droit de grève et la liberté d'établissement, qui se trouvait au cœur des arrêts Viking et Laval, est clarifié pour la première fois par l'arrêt Holship de la CEDH.

Un juriste norvégien parle même du «décès» («demise») des arrêts Viking et Laval'. Pour lui, l'arrêt démontre que les libertés économiques doivent être exercées dans le cadre qui garantit les droits de l'homme, dont les droits syndicaux, et non l'inverse. ◊

¹ verfassungsblog.de/holship/

3^e Congrès d'industriAll Europe

Une relance pour tous

Les 1^{er} et 2 juin, une délégation de l'OGBL a participé au 3^e Congrès d'industriAll Europe. La confédération européenne des syndicats de l'industrie regroupe quelques 7 millions de salariés issus de 180 syndicats dans 38 pays européens. Initialement en mai 2020, le Congrès a été reporté et déplacé en ligne. L'OGBL était représenté par ses syndicats de l'industrie.

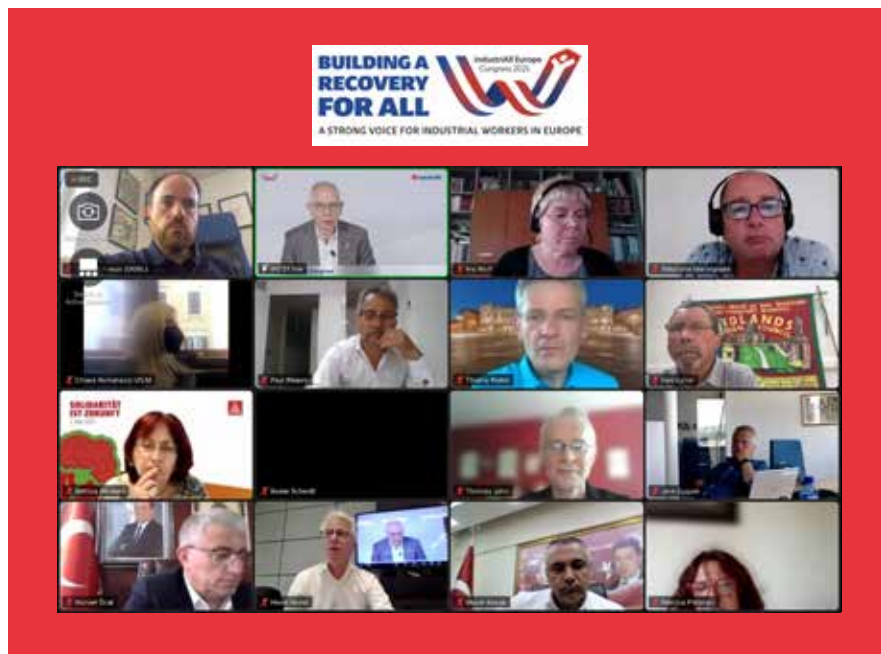
Au lieu de décider d'un plan d'action pour les quatre prochaines années, le Congrès a adopté un plan stratégique qui définit les priorités et les actions pour les deux prochaines années.

Compte tenu de la récession économique et sociale causée par la pandémie et l'impact profond sur les secteurs et ses salariés, le plan stratégique se concentre sur une reprise industrielle et sociale après crise. Il est également question de la gestion des deux transformations en cours: la verte et la numérique. Toutes deux ont été accélérées par la pandémie et le plan de relance pour l'Europe.

L'objectif central sera de garantir une transition juste qui ne laisse aucune travailleuse ou travailleur et aucune région de côté, et de veiller à ce que les salariés soient au centre de ces transformations.

Différentes motions introduites par ses membres, dont l'OGBL, ont également été adoptées lors du congrès. Ces motions ont pour objectif de mettre en évidence des problèmes rencontrés par les salariés et les organisations membres et les solutions à y apporter:

- Une convergence salariale et des salaires équitables en Europe



- Renforcer la solidarité syndicale européenne
- Encadrer les pratiques des multinationales envers les travailleurs hors Europe
- Lutte contre l'extrême-droite et le repli identitaire
- Transition énergétique équitable au service des travailleurs et des peuples
- Accroître le pouvoir de négociation en organisant l'ensemble de l'industrie
- Éviter de perdre la prochaine génération de travailleurs de l'industrie
- Rechercher une solution pacifique en Palestine
- Situation des négociations collectives dans la région du Benelux

Une nouvelle équipe de dirigeants a également été mise en place. Michael Vassiliadis,

président, et Luc Triangle, secrétaire général, sont reconduits et rejoints par deux nouvelles vice-secrétaires générales: Judith Kirton-Darling et Isabelle Barthès. L'OGBL les remercie et les soutiendra dans les actions à venir. ◊



Stefano Araujo
Membre du Bureau exécutif

CCT signées

Tarkett GDL S.A.

550+ salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 6/9)

Durée: 01.01.2020 – 31.12.2021

- Octroi d'un jour de congé supplémentaire
- Indexation de l'allocation de vacances
- Indexation de la prime de départ à la retraite
- Clarification de la prime «Freeze protection»
- Réduction de la pause minimum pour le régime d'horaire mobile de 1h00 à 0h45
- Garantie d'emploi pendant la durée de l'accord

Amer-Sil

101 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 2/5)

Durée: 01.01.2021 – 31.12.2022

Pécule de vacances: Augmentation significative du pécule de vacances pour les salariés payés à l'heure. En fonction du salaire de base, cette augmentation peut représenter entre 1,5 et 2 % du revenu annuel.

Pré retraite: Introduction d'une préretraite progressive.

Luxfuel

34 salariés

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

Durée: 01.01.2021 – 31.12.2021

Prime: octroi d'une «prime Covid-19» de 770€ à chaque salarié / introduction d'une prime d'un mois de salaire à l'occasion de la 25^e année d'ancienneté au sein de l'entreprise

Congé: augmentation du nombre de jours de congé de 28 à 29 jours

Autres: changement des modalités concernant l'attribution de la prime de mérite

Alliance Green Services

+/- 50 salariés

Syndicat Services privés de Nettoyage – Nettoyage industriel (délégués OGBL: 2/2)

Durée: 01.01.2021 – 31.12.2023

- Introduction d'une première convention collective de travail
- Régularisation rétroactive des salariés transférés (anciens HARSCO) lors de la reprise
- À partir du 1^{er} janvier 2021: ajout d'une nouvelle colonne d'ancienneté dans la grille pour les salariés avec une ancienneté de 14 années au même poste
- À partir du 1^{er} janvier 2022: ajout d'une nouvelle colonne d'ancienneté dans la grille pour les salariés avec une ancienneté de 15 années au même poste

Administration communale de Remich

52 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 2/2)

La commune de Remich et l'OGBL ont signé le 23 avril 2021 un accord salarial pour l'adhésion de la commune de Remich à la convention collective de travail des communes du Sud. La commune de Remich est ainsi la 20^e commune à appliquer cette convention collective de travail qui s'étend donc également à la région de la Moselle désormais.

Pour les salariés municipaux, cela signifie: l'introduction de carrières linéaires, la suppression de la limite d'âge pour la promotion automatique, des carrières revalorisées, l'introduction des carrières de contremaître, l'introduction d'un pécule de vacances de 42 points, la fixation de la valeur indiciaire supérieure et de meilleures et plus claires dispositions concernant les horaires de travail flexibles.

Brico Luxembourg

45 salaries

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/2)

Durée: 01.09.2019 - 31.08.2022

Augmentations salariales: +2% pour les salariés ayant une ancienneté allant de 3 à 6 ans / +2,5% pour les salariés ayant une ancienneté allant de 7 à 10 ans / +3% pour les salariés ayant au moins 11 ans d'ancienneté / à partir du 1^{er} janvier 2022, valorisation linéaire de 0,25% par année pour les salariés ayant entre 3 et 20 ans d'ancienneté.

Congé: 27 jours de congé annuel à partir de 4 ans d'ancienneté / 28 jours de congé annuel à partir de 8 ans d'ancienneté / 29 jours de congé annuel à partir de 12 ans d'ancienneté.

Hema Luxembourg

33 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/2)

Durée: 01.0.12019 - 31.12.2021

Augmentations salariales: augmentation du taux horaire de la grille tarifaire en rapport avec l'évolution du salaire social minimum / adaptation du salaire de base des assistants.

Heures tardives les veilles de jours fériés: augmentation du taux qui passe à 40%.

Prime d'ancienneté: avancement de la prime de 500€ à 15 ans d'ancienneté (25 ans d'ancienneté auparavant) / introduction d'une prime de 1000€ à 25 ans d'ancienneté.

Prime de fin d'année: reformulation du mode de calcul de la prime de fin d'année dans l'intérêt des salariés.

SIX Payment Services (Europe) SA, Worldline Europe SA et Cetrel Securities SA

300 salariés

Syndicat Secteur financier (délégués OGBL: 6/6)

Durée: 01.01.2021 - 31.12.2021

Augmentations salariales: augmentation linéaire de 0,3% au 1^{er} mai 2021 pour les salariés barémisés / augmentation du seuil maximum du groupe 4 de 3% à partir du 1^{er} mai / maintien de l'avancement fixe barémique garanti.

Congé: ajout au congé légal d'un congé supplémentaire lié à l'âge de 1 jour de congé pour les salariés âgés de 50 à 54 ans et de 2 jours de congé pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Congé social: introduction d'un droit individuel à un congé social de 40 heures par an.

Formation: introduction d'un droit individuel à la formation de 32 heures par an et octroi d'un budget de 1,5% de la masse salariale de référence à la formation professionnelle.

Autres: élargissement du champ d'application de la CCT aux salariés de Cetrel Securities S.A. / engagement des sociétés à mettre en pratique les dispositions de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime de télétravail post-Covid-19.

FB GROUPE S.A.

75 salariés

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et
Constructions métalliques (délégués OGBL: 2/4)

Durée: 01.01.2021 au 31.12.2023

Versement d'une prime de 1000€ payée en deux tranches de 500€ au cours du premier semestre 2021.

L'ensemble des grilles salariales de la CCT restent inchangées, ce qui garantit à tous les salariés des valorisations automatiques des salaires pouvant aller jusqu'à 40 ans d'ancienneté, en fonction des différentes carrières dans l'entreprise.

De même, le 13^{ème} mois, la prime de sécurité, les congés à l'ancienneté et les autres avantages extra-légaux restent conservés dans la CCT.

Administration communale de Mondorf-les-Bains

75 salariés

Syndicat Service Public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 2/4)

Durée: 01.04.2021 – 31.03.2024

Augmentations: augmentation de l'allocation familiale de 4 points à 29 points indiciaires, soit 76€ / augmentation de l'allocation spéciale de 4 points à 15 points indiciaires, soit 76€ / bénéfice rétroactif de l'augmentation de l'allocation familiale et de l'allocation spéciale à partir du 1^{er} janvier 2019 / regroupement de la masse d'habillement, de l'allocation spéciale et de la prime d'insalubrité en un supplément de salaire mensuel unique de 32 points indiciaires, soit 611,42€.

Prime: paiement d'une prime unique de 1,4% calculé sur le salaire annuel de 2019.

Congé social: introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre.

Autres: introduction d'un compte épargne-temps / introduction de carrières linéaires pour les salariés engagés à partir du 1^{er} avril 2021 / dispositions indépendantes et adaptées aux salariés communaux de Mondorf-les-Bains.

Syndicat Intercommunal de dépollution des eaux résiduaires du Nord (SIDEN)

80 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 2/4)

Prime: les salariés bénéficient désormais également de la prime d'astreinte améliorée de la convention collective des employés de l'État. Cela représente une augmentation de la prime de permanence allant jusqu'à 350%! Cet ajustement sera appliqué rétroactivement à partir du 11 février 2021.

Luxcontrol

198 salariés

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

Durée: 01.01.2021 – 31.12.2021

Augmentations salariales: augmentation linéaire de 0,5% avec effet rétroactif pour tous les salariés conventionnés.

Prime: paiement d'une prime de participation au bénéfice pour tous les salariés conventionnés / inscription de la nouvelle prime de mobilité à hauteur de 50€ bruts mensuels pour tous les salariés dans la convention collective.

Autres: les augmentations sont désormais à 100% linéaires pour les salariés conventionnés, le système d'évaluation actuel est cependant maintenu afin de garantir les promotions et les augmentations qui en découlent dans le cadre du plan de carrière / les nouveaux embauchés auront droit à la prime de participation au bénéfice au prorata de leur temps de travail lors de la première année.

International School of Luxembourg

277 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 4/6)

Durée: 01.09.2021 – 31.08.2023

Primes: versement d'une prime unique de 480€ pour tous les salariés en reconnaissance de leur engagement pendant la pandémie / versement d'une prime unique supplémentaire de 480€ pour les salariés ne faisant pas partie du corps enseignant ni du personnel de santé afin d'augmenter le revenu annuel de ces catégories de personnel.

Chèques-repas: augmentation des chèques-repas à 10,80€.

Autres: augmentation des indemnités de déménagement pour les salariés expatriés / mise à jour de l'article sur les jours de congé pour raisons familiales offerts par l'ISL en accord avec la nouvelle loi en vigueur / les salaires du personnel de santé sont intégrés dans la grille salariale du corps enseignant et leurs enfants pourront bénéficier de la diminution des frais de scolarité de l'ISL.

Secteur des banques et des assurances

Des améliorations qualitatives substantielles et financières grâce à la persévérance des syndicats nationalement représentatifs

À l'issue de six mois d'intenses négociations, l'OGBL, le LCGB et l'Aleba ont signé le 10 juin 2021 avec l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) et l'Association des Compagnies d'Assurance et de Réassurance (ACA) des accords de renouvellement pour les deux conventions collectives de travail respectives pour une période de trois ans, à savoir du 1^{er} janvier 2021 (effet rétroactif) au 31 décembre 2023.

Après avoir parcouru un long chemin dans le cadre de ces négociations, l'ensemble des parties est parvenu à un accord tenant compte à la fois des intérêts et du bien-être des salariés et de la stabilité continue des deux secteurs en vue des trois prochaines années.

Les nouvelles conventions collectives de travail prévoient des **améliorations qualitatives** sur base d'un renforcement du dialogue social dans les différentes entreprises, telles que:

- l'introduction d'un droit à la déconnexion
- l'intégration dans les CCT de l'accord sur le télétravail signé entre l'UJEL, l'OGBL et le LCGB
- la prévention des risques psychosociaux
- des dispositions visant une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des salariés
- le droit à un congé social d'au moins 5 jours par an
- l'accès garanti au droit à la formation

Grâce à l'unité syndicale de l'OGBL et du LCGB tout au long de ces négociations et grâce à leur persévérance, les syndicats à représentativité nationale ont su obtenir, outre ces éléments qualitatifs non exhaustifs, également **des améliorations financières** qui récompensent l'engagement de **tous** les salariés du secteur bancaire et des assurances.

Secteur bancaire:

- 2022: augmentation garantie des salaires d'au moins 0,7%
- 2023: augmentation garantie des salaires d'au moins 0,5%
- toute augmentation lors d'un changement de groupe ne peut être inférieure à 15€ (indice 100) contre 10€ actuellement

Secteur des assurances:

- à partir du 1^{er} janvier 2021: augmentation des salaires de 0,5% pour tous les salariés par le biais d'une augmentation du montant triennal garanti
- augmentation et adaptation du seuil 1 et du seuil 2 des grilles de salaire
- septembre 2021: paiement d'une prime unique de 500€

Malgré un début de négociations difficile et compliqué, l'OGBL et le LCGB se réjouissent du fait que la majorité de leurs revendications ait pu être transposée au sein de ces deux nouvelles conventions collectives de travail.



Eurofoil

Un accord a pu être trouvé in extremis – l’OGBL préserve les acquis des salariés actuels et à venir

Ce fût un accouchement très difficile, mais un accord a finalement pu être trouvé in extremis, le 6 mai 2021 – au tout dernier jour de la procédure de conciliation – entre l’OGBL et la direction d’Eurofoil dans le cadre du conflit social qui les opposait depuis désormais un an.

Pour rappel, la direction d’Eurofoil avait dénoncé l’année dernière la convention collective de travail dans l’entreprise en vue de remettre massivement en cause les acquis de l’ensemble de ses salariés. Au fur et à mesure des négociations, la direction avait ensuite recentré ses attaques, principalement sur les conditions de salaires et de travail des salariés qui seraient nouvellement embauchés dans l’entreprise, pensant ainsi amadouer les salariés actuels et leurs représentants. Un piège dans lequel les salariés de l’entreprise ne sont toutefois pas tombés, malgré une pression et des intimidations croissantes de la part de leur hiérarchie au cours des dernières semaines!

Il aura finalement fallu, une nouvelle fois hélas, que l’OGBL déclenche sa procédure de grève (les salariés s’étaient exprimés à plus de 90% en faveur de celle-ci au cours des dernières semaines) pour que la direction, au dernier jour de la procédure de conciliation, revienne enfin sur sa position intransigeante et accepte la proposition de compromis avancée par l’OGBL.

L’accord retenu par l’OGBL et la direction d’Eurofoil prévoit, en premier lieu, de préserver l’ensemble des acquis de l’ancienne convention collective de travail dont bénéficient actuellement les 240 salariés de l’entreprise. A cela, vient s’ajouter le verse-

ment d’une prime de 500€ à chaque salarié, en 2021, en 2022 et en 2023.

L’accord prévoit ensuite d’introduire des limitations strictes quant au recours à la main-d’œuvre intérimaire. L’entreprise ne devrait ainsi plus pouvoir recourir qu’à 20 intérimaires non-qualifiés et 10 intérimaires qualifiés en même temps, ce qui viendrait diviser par deux le nombre de travailleurs intérimaires auquel elle recourt actuellement.

L’accord prévoit également l’obligation pour l’entreprise de composer à l’avenir ses différentes équipes de base (=équipe minimum) exclusivement avec des salariés engagés en CDI (des intérimaires pourront venir s’y ajouter, mais ne pourront pas en composer le socle).

Enfin, l’accord prévoit d’introduire de nouveaux échelons à la base de la grille salariale pour les salariés non-qualifiés qui seront embauchés à l’avenir. Leur avancement dans la grille salariale sera décidé, quant à lui, conjointement entre la direction et la délégation du personnel. L’accord prévoit en outre que les salariés nouvellement embauchés ne bénéficient pas immédiatement de tous les avantages de la convention collective, mais qu’ils les acquièrent néanmoins progressivement (13^e mois, pécule de vacances, jours de congé) – au plus tard au bout de 5 ans!

L’OGBL tient à saluer le courage, la solidarité et la détermination de l’ensemble des salariés d’Eurofoil tout au long de ce conflit, sans qui cet accord n’aurait pas été possible. **L’OGBL continuera à se battre pour chaque emploi, pour chaque existence!**



FHL

Un accord intermédiaire pour le secteur hospitalier jusqu'à la fin de l'année

Après plusieurs mois de discussions, perturbées notamment par la crise sanitaire, un accord intermédiaire à la convention collective du secteur hospitalier (CCT FHL) a été signé entre l'OGBL (syndicat majoritaire et porte-parole dans le secteur hospitalier), le LCGB et la FHL, le 31 mars.

Alors que la précédente convention collective avait été dénoncée lors du premier confinement en mars 2020, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la signature d'un accord intermédiaire, permettant de prolonger le délai de négociation. L'accord entrera donc en vigueur dès le 1^{er} avril et restera applicable jusqu'à la fin de cette année.

Dans ce cadre, l'OGBL a pu défendre ses revendications pour obtenir un accord intermédiaire favorable à tous les salariés du secteur.

Ainsi, l'accord prévoit notamment:

- Le versement de trois primes uniques (pour 2018, 2019 et 2020)
- La revalorisation de la carrière CA1 pour les salariés à tâche manuelle
- Une augmentation des jours de congé supplémentaires pour les salariés de plus de 50 ans et 55 ans à 2 respectivement 3 jours
- De nouvelles dispositions en faveur des salariés en cas de congé de maladie planifié

L'OGBL tient à remercier tous les salariés du secteur pour leur engagement et va mettre à profit les mois à venir pour approfondir les discussions avec les partenaires sociaux autour d'une nouvelle CCT qui tiendra compte d'autres éléments qualitatifs en faveur des salariés.



DOSSIER

#3 2021 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



**Le discours du
1^{er} mai 2021**





«Cela représente beaucoup pour moi.»

Monsieur le bourgmestre, chers invités d'honneur, chères et chers collègues, chers amis, je vous remercie tous beaucoup pour votre présence ce matin. Cela représente beaucoup pour moi. Cela représente beaucoup pour l'OGBL et le Landesverband. Cette année tout particulièrement, car il était difficile de trouver la bonne manière pour pouvoir fêter ensemble le jour du Travail.

Une nouvelle fois, nous ne pouvons pas célébrer notre fête du 1^{er} mai comme nous en avons l'habitude... à l'abbaye de Neumünster, avec des milliers de personnes, un chouette programme, au contact les uns des autres, reliés ensemble par tant de choses.

L'année dernière, nous avons dû nous limiter à un 1^{er} mai purement digital. On a voulu éviter ça cette année. Et dans le respect de toutes les restrictions sanitaires, avec une organisation responsable pour protéger notre santé et notre sécurité, mais également avec toute notre compréhension pour les personnes vulnérables et celles qui ne se sentent pas encore à l'aise pour se rassembler avec beaucoup de monde, nous avons tout de même réussi à être debout, ici, aujourd'hui.

Et le premier syndicat du pays a décidé que, si déjà nous options pour cette forme plus traditionnelle de cortège et de manifestation, nous allons aussi revenir totalement aux origines — et nous sommes heureux d'être ici à Esch-sur-Alzette aujourd'hui, dans le berceau de l'OGBL. La dernière fois que l'OGBL a fêté son 1^{er} mai à Esch-sur-Alzette, c'était en 1991, il y a donc exactement 30 ans!

Nous pouvons être contents, nous pouvons être fiers de nous, d'être ensemble dans la rue en ce jour, le jour du Travail.

Car le 1^{er} mai est et demeure la journée des travailleurs.

«Pour l’émancipation des travailleurs.»

Depuis plus de 130 ans, le 1^{er} mai est le jour, où aux quatre coins du monde, nous rendons hommage aux femmes et aux hommes qui travaillent.

Le 1^{er} mai a une signification historique et syndicale importante pour l’OGBL et le Landesverband.

Parce que le 1^{er} mai, le jour du Travail, la journée mondiale de l’engagement syndical pour la justice, pour le progrès social, pour la paix et la démocratie, pour la liberté et l’égalité, doit être fêtée et honorée!

Pour l’émancipation des travailleurs, pour leurs droits, pour un monde où chacun peut se consacrer à son travail, sans crainte ni oppression.

Le 1^{er} mai est également la journée de la paix et c’est la raison pour laquelle l’engagement contre le militarisme et contre l’armement joue un rôle déterminant pour notre syndicat. L’année dernière, les dépenses militaires ont atteint un niveau record au niveau mondial de près de 2000 milliards de dollars. Et ce, pendant l’année de la pandémie, alors même que les besoins urgents n’ont pas pu être satisfaits.

Il n’y a pas de 1^{er} mai non plus sans que ne soit évoqué l’engagement syndical pour les droits humains. Il est inacceptable et totalement incompréhensible que nous ne disposions toujours pas d’une loi nationale garantissant un devoir de vigilance contraignant au Luxembourg.

A l’instar de ce qui existe dans certains pays européens, une loi doit, sans plus tarder, ériger en obligation le fait de faire attention à ce que tous les partenaires commerciaux et les sous-traitants que nous avons au niveau mondial respectent les droits humains.

Le 1^{er} mai est une journée internationale qui ne connaît pas de frontières nationales. Et ceci est également important à

rappeler aujourd’hui, en temps de Covid où nous nous retrouvons face à des frontières nationales partiellement fermées.

Nous vivons ou travaillons dans un pays qui est situé en plein milieu de la Grande-Région. Une région qui se trouve en plein cœur de l’Europe, qui fût le berceau de l’Union européenne. Dans une région où l’accord de Schengen a été signé, venant grandement faciliter la libre circulation des citoyens de l’UE. Et nous savons l’apprécier à sa juste valeur.

De nombreuses entreprises, ici dans le pays, travaillent de façon transfrontalière et notre économie est dépendante des plus de 200 000 frontaliers qui travaillent ici.

Les Luxembourgeois se rendent à Metz pour aller au musée ou bien faire des courses, les Messins viennent assister à des concerts à Luxembourg et ici à Esch-sur-Alzette. La même chose vaut pour nos voisins belges et allemands.

Et parce que nous ressentons à quel point tout cela est fragile, nous nous devons de défendre et d’approfondir ces acquis. Dans l’intérêt de tous les citoyens. Et l’OGBL et le Landesverband s’y engagent également.

Pour les droits sociaux de chaque salarié. Il ne doit pas y avoir de discrimination ni au travail, ni à la Sécurité sociale, ni en matière de fiscalité, ni en ce qui concerne les allocations familiales, uniquement parce qu’on est frontalier.

Et la même chose vaut pour les résidents

Le progrès social ne sera certainement pas atteint par l’exclusion et la division sociale.

qui n’ont pas de passeport luxembourgeois, les dizaines de milliers d’immigrés dans le pays qui contribuent également à faire du Luxembourg ce qu’il est et qui sont pourtant encore souvent discriminés et qui n’ont pas les mêmes chances.

Nous défendons le progrès social et celui-ci ne sera certainement pas atteint par l’exclusion et la division sociale ou par le dumping social, mais au contraire uniquement par la cohésion, la solidarité et l’harmonisation sociale vers le haut.

Le 1^{er} mai ne doit pas non plus s’arrêter face au Coronavirus. Et les activités de l’OGBL et du Landesverband, non plus, ne sont pas en «Lockdown».

Car — et nous ne sommes pas fatigués de le répéter: les gens ont besoin de nous!

Des milliers de militants, de délégués du personnel, de syndicalistes qui, en ces temps difficiles, marqués par la pandémie, ont continué et continuent à être présents pour défendre les droits des salariés, pour assurer notre part de codécision démocratique.

Vous représentez toutes les professions, tous les secteurs économiques, vous êtes de nationalités différentes, vous habitez au Luxembourg ou dans la Grande Région, vous êtes jeune ou âgé, homme ou femme.

Vous êtes ceux qui ont souffert au cours des derniers mois et qui devront encore serrer les dents.

«Pour que cette crise sanitaire ne se transforme pas en une profonde crise sociale.»

Nous sommes aujourd'hui confrontés avec notre syndicat à une situation inédite.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous avons vécu beaucoup de choses que nous n'aurions jamais pu imaginer.

Nous en sommes désormais à 13^e loi Covid et il y a eu plus de 30 dérogations au Code du travail pendant la pandémie.

L'OGBL et le Landesverband ont joué leur rôle pendant tout ce temps. Tout à fait conscients de la gravité de la situation, ils se sont néanmoins exprimés de façon critique et se sont défendus quand c'était nécessaire. Et nous n'avons pas eu peur non plus de poser des revendications concrètes.

Rétrospectivement, on peut affirmer que grâce à notre action, toute une série de mesures ont été prises pour les salariés et leurs familles, en ce qui concerne la sécurisation des emplois, des revenus et des existences.

L'OGBL et le Landesverband se sont battus dès la première minute pour que cette crise sanitaire, qui nous mène vers une crise économique, ne se transforme pas en une profonde crise sociale.

Ceci a constitué notre feuille de route dès le premier jour et nous nous battons pour ça jusqu'à la fin. Et nous devons lutter en ces temps d'incertitude, de division dans

la société, de craintes existentielles pour des dizaines de milliers de salariés dans le pays et face à l'incertitude quant à savoir quand et comment nous en sortirons et à quoi ressemblera le monde de demain.

Ce monde ne pourra être façonné qu'avec nous, nous, qui sommes les principaux représentants de l'ensemble des salariés et de leurs familles, ici, au Luxembourg.

La fin de la crise du Covid n'est pas encore en vue.

Indépendamment de sa durée, la crise économique n'est désormais plus évitable.

A nous, désormais, de limiter l'étendue et la durée de la crise économique.



«Une opportunité a été manquée.»

La Commission européenne est actuellement en train de soutenir financièrement les pays pour leur permettre de résister à la crise. Chaque pays a ainsi dû envoyer à Bruxelles jusqu'à fin avril un Plan de reprise et de résilience. La Commission dit que ces plans auraient dû être élaborés dans le cadre du dialogue social.

Ceci n'a pas eu lieu au Luxembourg. Notre gouvernement a fait cavalier seul. A l'exception d'une procédure faisant office d'alibi, il n'y a pas eu véritablement de dialogue.

Alors qu'il en va de cette question si importante de savoir: comment sera façonné le monde demain, quelles sont les priorités politiques, et les ambitions pour sortir de la crise?

Qu'a fait notre gouvernement? Il a envoyé, de façon unilatérale, son propre plan.

C'est le contraire de ce qui aurait dû se passer. Toutes ces mesures doivent désormais être discutées. Ensemble. Et c'est pourquoi nous lançons aujourd'hui un appel urgent au gouvernement, pour qu'enfin, il prenne le dialogue social véritablement au sérieux.

Dans l'intérêt du dialogue social. Parce que le dialogue social est le prix à payer pour la paix sociale!

Outre le fait que ce plan n'ait pas été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, je tiens à dire clairement, qu'une opportunité a été manquée.

On n'y trouve aucun nouvel accent en matière de politique sociale, aucune mesure pour renforcer le système de santé, aucune mesure pour renforcer le pouvoir d'achat des gens, aucune mesure pour lutter contre les inégalités.

C'est un scandale, chères et chers collègues, et notre gouvernement devrait avoir honte.

Parce que les inégalités, elles se creusent, et se creusent, et se creusent ...

La tendance est malheureusement continue. Il y a 15-20 ans, le Luxembourg figurait encore parmi les meilleurs élèves; aujourd'hui, les inégalités y sont supérieures à la moyenne européenne.

Combien de temps encore le gouvernement compte-il continuer à regarder sans rien faire?

Beaucoup de gens ont du mal à boucler les fins de mois. Beaucoup de gens doivent demander de l'aide auprès des offices sociaux ou faire leurs courses dans les épiceries sociales.

Des milliards d'euros ont été dépensés jusqu'à présent pour assurer la survie. Quand et comment, cela serait-il payé?

Sur la route qui nous sortira de la crise, je ne peux que lancer un avertissement urgent: les erreurs faites après la crise de 2008 ne doivent pas être reproduites!

L'OGBL et le Landesverband n'accepteront pas qu'on retombe dans une politique d'austérité, ici, au Luxembourg. Cette politique, avec ses conséquences économiques et sociales fatales pour toute l'Europe, a fait la preuve que ce n'est pas la bonne.

Et c'est là, la mission principale que l'OGBL et le Landesverband se donnent dans le cadre de cette crise: les salariés ne paieront pas pour cette crise. Et ceci n'est pas négociable.

C'est le contraire qui doit se passer.

La reprise économique est dépendante d'un Etat social intact et fort financièrement.

Cette crise a à nouveau démontré son importance et son rôle stabilisateur.

L'accent doit être porté sur une politique de la demande, qui renforce notre marché intérieur.

Ceci passe par deux voies:

- Une importante politique d'investissement public
- Et le renforcement du pouvoir d'achat des ménages

Cette crise nous a appris une chose. Nous avons besoin d'investissements publics importants. Dans la Recherche, dans l'Enseignement, dans les Services publics en général. Dans l'Environnement. Dans la Digitalisation. Dans le Logement. Et dans la Santé.

L'accent doit être porté sur une politique de la demande.

L'année dernière, lors de mon discours digital du 1^{er} mai, j'avais déjà cité John Castegnaro. Ce qu'il disait déjà en 1982 est toujours vrai aujourd'hui: «Avant la crise, ils ne nous ont pas demandé pour répartir les milliards de bénéfices, alors qu'ils ne viennent pas non plus, après la crise, nous demander de payer les milliards de déficits.»

Même s'il s'agit cette fois-ci d'une crise sanitaire, où nous luttons tous ensemble contre un ennemi invisible, l'heure de vérité s'approche de plus en plus...

«Nous nous battons pour notre système de santé.»

La crise sanitaire nous a montré à quel point la prise en charge des soins de santé est importante pour notre société. Depuis un an, tous nos efforts visent à éviter une saturation des hôpitaux. Au niveau mondial ainsi qu'au Luxembourg.

Et nous devons fournir ces efforts parce que depuis des décennies, les politiques de santé sont davantage économiques que sociales. Parce que partout, on fait des économies. Parce qu'on a essayé de fonctionner avec moins d'hôpitaux, moins de personnel et moins de dépenses. Ainsi, la santé et la sécurité des patients et celles du personnel ont été négligemment mises en danger, déjà avant le Covid. Et au fond, le véritable scandale, c'est qu'un an après le début de la pandémie, les responsables politiques n'ont toujours pas fait de mea culpa. Qu'un an plus tard, on doit encore constater que les gens doivent être transférés à l'étranger parce que nous ne disposons pas de suffisamment de «machines cœur-poumon». Et même si nous les avons, il nous manquerait les personnes qui savent les utiliser.

Qu'un an plus tard, nous n'avons toujours pas de perspectives, mais qu'en plus rien n'ait été entrepris, à part des belles paroles.

Au contraire, il est à craindre que les erreurs du passé soient reproduites. Je tiens ainsi à mettre clairement en garde la politique de santé, ici, au Luxembourg. Elle doit désormais repousser de manière urgente et de façon conséquente les attaques actuelles visant une commercialisation et une privatisation de notre système de santé! Et de façon tout aussi conséquente, elle doit ensuite faire du renforcement de notre système de santé public, sa première priorité!

Et ceci doit également être le ton de la discussion venant de la part de la politique dans le cadre du «Gesondheitsdësch».

Il faut désormais qu'arrivent tout de suite davantage d'investissements, des dotations en personnel plus élevées, de meilleures formations, de meilleures conditions de travail, davantage de lits et de meilleurs hôpitaux.

Je vous garantis que l'OGBL et le Landesverband empêcheront, avec tous les moyens dont ils disposent, qu'advienne une médecine à deux vitesses. Nous nous battons pour notre système de santé public, universel et de grande qualité.

La même chose vaut pour notre système de soins. Nous avons tous entendu les informations effrayantes venant des maisons de soins et de retraite. Ici aussi, le cadre doit être amélioré pour garantir

une prise en charge de qualité. Soit, le contraire de ce que fait notre ministre de la Famille avec son projet de loi où des parties de Servior sont censés être privatisées! Nous appelons avec force une nouvelle fois le gouvernement à retirer immédiatement ce projet de loi.

Un personnel qui travaille dans de bonnes et sûres conditions de travail constitue un préalable pour que nos concitoyens plus âgés puissent être bien soignés et en toute sécurité. Des investissements dans le matériel doivent également être réalisés pour garantir la protection, pour éviter l'isolement des personnes âgées et que les contacts sociaux, si importants, puissent être préservés.



«Ici, il en va de l'essentiel. De l'avenir.»

Nous avons également besoin des investissements nécessaires dans l'enseignement.

Parce que c'est déjà assez difficile comme ça pour les enfants psychologiquement et on ne réalise pas encore l'impact de la crise sur ce plan.

On peut encore discuter longtemps du Covid-19 et des conséquences à long terme de la pandémie, aussi bien sanitaire que social et économique, mais si nous ne changeons pas rapidement quelque chose à notre politique d'enseignement, cela restera de l'ordre de la théorie.

Parce qu'ici, il en va de l'essentiel. De l'avenir. Du fait de faire de nos enfants des adultes responsables qui pourront peut-être vivre dans un monde avec moins d'inégalités.

Mais ça, ce sera possible, seulement si nous disposons de bonnes écoles publiques et de haute qualité, où chaque élève, indépendamment de son origine ou de sa situation sociale, possède un droit à être bien formé. Sans différence, sans ghettoïsation, sans ségrégation, sans écoles privées pour les plus favorisés.

Et comme nous en sommes à parler des plus favorisés, la transition n'est pas très difficile à faire, pour aborder à présent le problème du logement, ici, au Luxembourg.



Psychologiquement, c'est déjà assez difficile

comme ça pour les enfants; et on ne réalise pas

encore l'impact de la crise sur ce plan.

«La flambée des prix dépasse même les pires scénarios.»



Plus personne n'oserait dire aujourd'hui que nous n'avons pas un problème en matière de logement. La plupart des gens le reconnaissent, une minorité avance des solutions.

Du côté de la politique, on entend dans les discours, de nombreuses prises de position et de promesses... mais creuses malheureusement!

Et aujourd'hui en 2021, il faut l'admettre: les prévisions négatives étaient encore sous-évaluées! La flambée des prix dépasse même les pires scénarios. 16,7% de hausse des prix l'année dernière! Et à tous ceux qui disent que c'est partout comme ça, non, c'est de loin le chiffre le plus élevé dans toute l'Europe!

Nous fonçons tout droit vers une catastrophe sociale. Et désormais, nous n'assistons plus seulement à une charge écrasante des locataires ou de ceux qui ont de très petits revenus... les propriétaires sont aussi directement concernés par le problème. Un problème qui s'imisce jusque dans les profondeurs des classes moyennes.

Nous ne pouvons pas continuer à accepter que les uns s'endettent quasiment toute leur vie, ou bien qu'ils ne puissent plus acquérir leur propre domicile, tandis que les autres ne cessent de s'enrichir.

Il est également un fait que ce gouvernement n'a pas réussi, en huit ans, à ralentir l'évolution de cette crise. Et aujourd'hui par exemple, alors qu'ils constatent eux-mêmes que le Pacte logement 1.0 a échoué, ils répètent les mêmes erreurs dans le cadre du Pacte logement 2.0, ou bien ne devrait-on pas plutôt dire qu'ils répètent le même manque de courage.

Les lobbyistes des promoteurs privés ont fait du bon boulot. Ils peuvent continuer à s'enrichir grassement, les montres en or

incluses. Et tout ça, sur le dos des gens qui n'ont pas d'autre alternative que de recourir à des logements à prix abordables.

Ceci est dégoûtant, chères et chers collègues. Cela signifie tout simplement que le ministre du Logement et avec lui, l'ensemble du gouvernement, se sont inclinés face à la chasse au rendement dans le secteur immobilier.

L'OGBL et le Landesverband ont des solutions. Et nous les avons déjà dites hauts et forts. A la table des discussions et aussi dans la rue. Mais il semble que cela ne soit pas suffisant.

Alors, le match relatif à la crise du logement doit désormais passer au round suivant.

Je peux vous garantir que nous ne lâcherons pas.

Le projet de loi 2.0 doit être révisé et amélioré. La même chose vaut pour le projet de loi portant sur le bail à loyer. Quant à la spéculation dans le secteur du logement, il faut lui enlever son oxygène.

Il y aura d'autres actions syndicales et ce, jusqu'à ce que nous ayons des décisions politiques courageuses et fondamentales dans le cadre du problème du logement.

Je peux vous

garantir que nous ne

lâcherons pas.

«Si nous ne réussissons pas à stopper la crise climatique!»

L'OGBL et le Landesverband défendent des valeurs. Des valeurs telles que le progrès social, la défense des droits des salariés, la santé, la sécurité et de bons salaires pour tous, une vie bonne, la justice sociale.

Et toutes ces valeurs sont en danger si nous ne réussissons pas à stopper la crise climatique!

La semaine dernière, il y avait le Jour de la Terre. La crise climatique ne s'arrête pas non plus face à un virus. Comme vous le savez, l'OGBL et le Landesverband soutiennent les ambitieux objectifs climatiques retenus à Paris. Et il n'y a désormais plus de temps à perdre! Il faut agir maintenant.

Mais je tiens à le rappeler: la protection du climat et la justice vont de pair.

Nous sommes pour la justice climatique. Pour une transition juste. Car nous devons aller vers une société décarbonisée de manière sociale et juste pour les salariés et leurs familles.

«Nous avons besoin d'urgence d'un renforcement du pouvoir d'achat.»

A côté des investissements publics nécessaires, nous avons besoin d'urgence d'un renforcement du pouvoir d'achat.

1) Le maintien du pouvoir d'achat présuppose que les prestations sociales et la sécurité sociale et publique ne soient pas détricotées. Et qu'elles soient même, par endroit, revalorisées.

La crise du Covid-19 devrait nous avoir appris à quel point une bonne sécurité sociale publique est importante! Couplée à un Etat fort financièrement, elle constitue un pilier pour la stabilisation et la relance de l'économie.

De nombreux pays affichant des déficits massifs au niveau de leur système de sécurité sociale se sont moins bien sortis de cette crise. Et ces déficits sont le triste résultat des politiques économiques néolibérales: fragilisation, démantèlement et privatisation des services publics, des prestations sociales et de la sécurité sociale.

Mais nous avons également connu de

telles errances au Luxembourg. Je rappelle ici seulement à titre d'exemple la réforme rétrograde des pensions en 2012.

Nous devons à nouveau nous préparer à ces discussions.

Et je peux vous garantir qu'avec l'OGBL et le Landesverband, il n'y aura pas de coupes dans les pensions.

Au contraire, les automatismes qui ont été introduits il y a quelques années et qui remettent en question l'ajustement des pensions et l'allocation de fin d'année doivent être abolies. Cela ne doit pas arriver!

Au contraire, il doit y avoir des améliorations: la pension minimale doit notamment être augmentée structurellement.

Augmenter la pension minimale signifierait également quelque chose d'important pour les femmes pensionnées.

Parce que ce sont elles, encore et toujours, qui ont les pensions les plus faibles. Ce sont elles aussi, encore et toujours,

qui pour un même travail, en moyenne, gagnent moins que les hommes. Ce sont elles, encore et toujours, qui s'occupent principalement des enfants. Ce sont elles encore qui ont le plus de CDD. Ce sont les femmes, encore et toujours, qui ont le plus d'interruptions de fin de carrière. Et ce sont, encore et toujours, majoritairement les femmes qui sont employées dans les secteurs faiblement rémunérés comme celui du nettoyage. Et ce sont, encore et toujours, les femmes qui dans notre société assurent le travail, souvent invisible, du Care.

Et tout cela, dans notre si riche, progressiste et moderne pays Luxembourg.

Et pour toutes ces raisons, je suis fier de pouvoir dire que l'OGBL est un partenaire important dans la plateforme JIF et que les représentantes de la JIF sont également présentes ici, aujourd'hui, sur la place et solidaires de notre 1^{er} mai.

Parce que la lutte pour l'égalité n'est pas finie. Et parce qu'à la question: qui s'en



soucie? Nous répondons que nous nous en soucions!

Le maintien du pouvoir d'achat signifie par ailleurs encore beaucoup d'autres choses:

- 2) Les allocations familiales devraient par exemple être revalorisées sans plus tarder, comme cela a été promis en 2014.
- 3) L'allocation de vie chère doit être sérieusement revalorisée, au lieu de ce simulacre d'augmentation homéopathique censé faire office de simple compensation à la taxe carbone.
- 4) Pour améliorer le pouvoir d'achat, les salaires doivent augmenter. Et je tiens ici notamment à rappeler la revendication de l'OGBL visant à augmenter le salaire minimum. La loi sur les conventions collectives doit aussi être

renforcée pour pouvoir renforcer les salaires au Luxembourg.

- 5) Et pour faire quelque chose en faveur du pouvoir d'achat des salariés, notre système fiscal doit également devenir profondément plus juste!

Il n'est pas possible que pour un même revenu, lorsqu'il s'agit d'un salaire, on paie autant de fois plus d'impôts que si c'était un revenu du capital!

Par ailleurs, notre barème fiscal devrait également être ré-agencé et devenir plus progressif.

Et une adaptation régulière du barème à l'inflation demeure, pour nous, incontournable.

Même les crédits d'impôts, qui en soi sont justes socialement, perdent de la valeur s'ils ne sont pas adaptés régulièrement.

**Il n'est pas possible que
pour un même revenu,
lorsqu'il s'agit d'un salaire,
on paie autant de fois plus
d'impôts que si c'était
un revenu du capital!**

«S'il y a besoin de trouver de l'argent, alors allons le chercher.»

Nous savons également que les caisses ne sont actuellement plus aussi pleines, mais comme je l'ai déjà dit, il existe des moyens pour les remplir à nouveau et ils contribueraient en même temps à la justice fiscale.

C'est tout de même un scandale que les plus-values sur les actions soient quasiment exonérées fiscalement.

Et nous ne pourrions pas non plus passer à côté d'une discussion fondamentale quant à l'imposition du patrimoine.

Et il doit être possible d'augmenter massivement l'impôt foncier. Pas pour celui qui ne possède que son propre domicile ou bien qui dispose encore d'un terrain pour ses enfants. Mais pour celui qui retient des terrains non-bâties pour des raisons spéculatives. Et, à travers un impôt foncier progressif, avant tout pour celui qui possède 5, 10, 20, 50 ou bien encore

davantage de terrains et de maisons.

Nos politiciens doivent enfin trouver le courage pour prendre ici des mesures qui impacteront financièrement seulement quelques personnes à qui cela ne fera même pas mal. Tandis que le gros de la population pourra en bénéficier.

Car, s'il y a besoin de trouver de l'argent pour consolider le budget de l'Etat, alors, allons le chercher là où il y en a suffisamment. Et de tels lieux existent!

Et si toutes nos mesures fiscales ne suffisent pas pour sortir de la crise, alors il doit également être possible d'introduire un impôt Covid-19 progressif pour les 10% les plus riches.

Ici, on peut notamment regarder en partie ce qui a été annoncé aux Etats-Unis. Les grandes entreprises, qui pour certaines

ont aussi fortement augmenté leurs bénéfices pendant la crise, doivent se montrer solidaires. C'est elles qui devront apporter la principale contribution à la maîtrise budgétaire de la crise.

Nous avons à faire à une crise du siècle. Les bonnes leçons doivent désormais en être tirées.

Elle peut être maintenant une chance pour activer les bons leviers. Nous ne devons pas manquer cette opportunité.

Pour sortir de cette crise, nous devons poursuivre nos objectifs syndicaux: sécuriser les emplois, ne pas accepter davantage, inégalités dans notre société, empêcher la précarité. Et pour toutes ces raisons, nous devons, autant que possible, contrer et affaiblir la récession économique.



«Un monde du travail qui connaît de rapides mutations.»

Nous sommes heureux aujourd'hui d'être un OGBL et un Landesverband forts qui, aussi en ces temps difficiles justement, veillent à ce que les intérêts des gens soient défendus. A la retraite et bien-sûr dans les entreprises. Dans un monde du travail qui connaît de rapides mutations et qui fait face à de nombreux défis, à cause du Covid, mais également en raison de la digitalisation et de la transition écologique.

Analyser l'impact social de ces évolutions, de ces risques, mais également les éventuelles chances qu'elles offrent constituent désormais les défis que notre syndicat doit relever.

Et lorsque nous parlons d'un retour à la normalité, comme cela arrive souvent, cela ne doit toutefois pas consister en un retour à l'anormal, où le profit passe avant l'être humain, où le travail rend les gens souvent malade.

On constate malheureusement que de plus en plus de gens rencontrent des difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, que les gens qui travaillent à plein temps aimeraient souvent travailler moins et que ceux qui travaillent à temps partiel, aimeraient souvent travailler davantage. Des phénomènes tels que le harcèlement et le «burn-out» augmentent également de manière tendancielle.

Ce n'est certes pas une surprise, mais le Covid-19 a encore davantage aggravé la situation.

Nous devons enfin faire advenir un monde où l'équilibre vie/travail, qu'on cite si souvent, sera atteint. La crise nous a montré ce qui est vraiment important dans la vie, notre santé et celle de ceux qu'on aime.

Nous devons prendre ces problèmes au sérieux. Les patrons doivent prendre ces

problèmes au sérieux. Je sais, eux aussi ont du mal actuellement, avant tout les petites et moyennes entreprises, où il en va carrément de la survie.

Mais chaque patron doit quand même pouvoir admettre que ses salariés doivent être protégés, non seulement par rapport aux contraintes physiques, mais également face aux risques psychosociaux du travail. Et ici, il faut légiférer. Des règles contraignantes doivent advenir ici.

Le droit à la déconnexion constitue l'un de ces volets, où les partenaires sociaux se sont mis d'accord au sein du Conseil économique et social pour que son principe soit inscrit dans le code du travail. Cela doit maintenant se réaliser rapidement. Monsieur le ministre du Travail, le texte est prêt!

Les revendications de l'OGBL et du Landesverband visant des temps de travail mieux encadrés, davantage de prévisibilité en ce qui concerne les heures qu'on doit travailler, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, sont plus importantes que jamais.

La revendication de l'OGBL en vue d'une réduction générale du temps de travail, sans perte de salaire est plus actuelle que jamais, chères et chers collègues!

La santé et la sécurité au travail doivent primer sur les logiques de rentabilité et de productivité. Dans certains secteurs, les conditions de travail sont particulièrement mauvaises.

Je pense ici par exemple aux secteurs de l'Horeca, du Commerce, mais évidemment aussi à celui du Nettoyage.



«Des délégations du personnel combattives.»



Dans le Commerce, nous avons eu ces dernières semaines de grandes discussions autour du travail du dimanche.

Ici, de nombreuses entreprises n'ont pas respecté au cours de ces dernières années la limitation de 4h de travail, le dimanche, et ont été pour cela rappelé à l'ordre par l'ITM. Malgré tous les efforts de l'OGBL pour trouver une solution satisfaisante et résoudre la question par la voie des conventions collectives, le patronat a ici bloqué tout accord. On n'a rien sans rien. Et ce n'est pas parce qu'on ne respecte pas la loi depuis des années, que ceci devrait tout d'un coup devenir la norme. N'oublions pas ce qui constitue ici l'objectif du patronat: à savoir une libéralisation complète des heures d'ouverture. Et une chose est sûre, ça, ça ne sera pas possible avec l'OGBL

Dans le Nettoyage, chères et chers collè-

gues, elles ont dû se battre ces derniers mois. Parce que ce sont elles qui se trouvaient en première ligne, qui jouent un rôle déterminant d'un point de vue systémique et qui n'ont jamais arrêté de travailler. Mais en même temps, le patronat dans le secteur ne voulaient pas toucher aux salaires et aux conditions de travail. Les collègues ont dû descendre dans la rue, ont dû se fâcher et mobiliser et étaient prêts à aller jusqu'au bout.

Et grâce à leur détermination et leur courage, il y a désormais du mouvement dans ce dossier. Et nous ne lâcherons pas jusqu'à ce qu'il y ait un accord sur une bonne convention collective.

Les collègues d'Eurofoil doivent aussi lutter durement et jusqu'au bout. Ici, on est déjà un peu plus loin, la grève se profile.

La base a été consulté au cours des derniers jours. Le résultat est sans équivoque: bien

plus de 90% de nos 200 membres au sein du personnel s'est prononcé pour la grève, chères et chers collègues!

Un personnel mobilisé, engagé et courageux qui, sans trembler, fait face à sa direction et qui lui dit: nous ne vous laisserons pas nous diviser! Nous refusons qu'on nous prenne nos acquis si durement obtenus! Même si c'est seulement pour les nouveaux, soi-disant! Nous ne tombons pas dans ce piège perfide!

Et pour tout ça, à tous les militants rassemblés ici sur la place: que les salariés d'Eurofoil soient pour nous un exemple et qu'on les soutienne dans leur conflit social jusqu'à ce que le dernier des décideurs chez Eurofoil l'ait compris!

Et ce genre tentative, comme ici en grand, il faut malheureusement le dire, est entrepris dans quasiment toutes les entreprises relevant de l'industrie ici au Luxembourg:

dans toutes les négociations de convention collective, les représentants patronaux essaient de détériorer les salaires, les congés, les primes. Et ce, presque toujours, pour les nouveaux salariés dans l'entreprise...

Je suis heureuse que l'OGBL soit syndicalement bien organisé dans ces entreprises et qu'il y ait des délégations du personnel combattives qui ne tombent pas dans le piège du «diviser pour mieux régner», qui ont compris que le Covid-19 est souvent utilisé comme excuse pour démanteler, qui ne se laissent pas faire!

Tout comme les collègues de Guardian qui se sont battus l'année dernière et qui ont ainsi démontré qu'on peut obtenir quelque chose et à quel point, en tant qu'OGBL, nous pouvons être forts tous ensemble.

Chez ArcelorMittal, nous avons réussi à sauver 3000 emplois grâce à l'action syndicale et aussi grâce au dialogue social suivant le modèle luxembourgeois, la tripartite!

Par ailleurs, cela a également permis de sécuriser le secteur de la sidérurgie avec ce que cela signifie pour le Luxem-

bourg d'un point de vue historique et aussi économique. Et pour toutes les entreprises qui, directement ou indirectement, en dépendent.

Le dossier Liberty Steel nous préoccupe par contre davantage. Je rappelle que l'OGBL s'est montré critique dès le début quant au projet et avant tout quant à la construction financière douteuse sur laquelle il repose.

Et quand aujourd'hui, chères et chers collègues, le patron de Liberty plante la tête dans le sable, disparaît et n'arrive pas à sauver l'entreprise, alors le tabou de la nationalisation doit être brisé, chères et chers collègues! Pour le maintien du site! Pour les emplois et les existences qui en dépendent!

Dans le secteur des banques et des assurances, nous espérons une issue positive en ce qui concerne les conventions collectives. Même si actuellement, un syndicat tire dans tous les sens et nuit ainsi à la cause commune.

Ceux, en télétravail qui, à côté des questions fiscales et de droit du travail, doivent vivre avec les conséquences de l'isolement, qui depuis des mois n'ont pas ou

Je ne peux pas aborder aujourd'hui tous les secteurs. Ça me serait difficile. Parce que depuis le début de la crise, nous le savons: dans tous les secteurs, dans toutes les professions, les salariés souffrent massivement de cette crise. Ceux, en première ligne qui ont une importance systémique, qui ont toujours dû fonctionner, continuer à travailler avec la crainte d'être infecté. Pour que la société continue de tourner.

très peu d'échanges avec leurs collègues de travail.

Ceux, au chômage partiel qui subissent des pertes financières et qui en plus vivent avec la crainte que leur emploi disparaisse complètement ou qu'il soit peut-être très différent qu'auparavant.

«Nous sommes prêts pour relever tous ces défis.»

Les temps qui viennent ne seront pas faciles. Nous en sommes parfaitement conscients à l'OGBL et au Landesverband.

Mais, chères et chers collègues, soyez certains d'une chose, nous sommes prêts pour relever tous ces défis. Et pour sortir les muscles si cela s'avère nécessaire. Que personne ne doute de cela. L'avenir n'est pas écrit à l'avance. Il doit l'être encore.

Et nous le coécrivons, avec vous. Et dans

le scénario que nous voulons écrire, les travailleurs occupent le 1^{er} rôle.

La dimension humaine du travail doit être à nouveau revalorisée. Les êtres humains ne doivent plus être considérés uniquement comme des coûts de production, une marchandise ou une matière première.

Reconnaître le travail et bien le rémunérer. C'est ça qui doit redevenir central.

Et c'est ce que nous défendons tous, indé-


pendamment du secteur où nous travaillons.

Nous tous, ensemble, sommes l'OGBL et le Landesverband. Et nous tous, ensemble, pouvons également relever ce défi. Dans l'intérêt de tous les salariés, des pensionnés et de leurs familles.


Faites attention à vous et restez en bonne santé.

Vive le 1^{er} mai!

Vive le Landesverband! Vive l'OGBL!



**Lorsque nous parlons
d'un retour à la
normalité, comme
cela arrive souvent,
cela ne doit toutefois
pas consister en un
retour à l'anormalité,
où le profit passe
avant l'être-humain,
où le travail rend les
gens souvent malade.**



Nettoyage

Renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel du secteur «nettoyage de bâtiments»



Malgré le contexte sanitaire lié à la crise du Covid-19, les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail (CCT) pour les 11 220 salariés du secteur «nettoyage de bâtiments», qui avaient débuté fin 2019, ont pu être clôturées avec succès le 5 mai 2021.

En date du 17 mai les partenaires sociaux du secteur «nettoyage de bâtiments» ont ainsi renouvelé la CCT pour une durée de trois ans, à savoir du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024.

Les améliorations suivantes ont été négociées:

Évolution de la grille horaire tarifaire

- Augmentation conventionnelle du taux horaire de 0,5% à partir de la prochaine indexation et au plus tard au 1^{er} mars 2022.
- Nouvelle augmentation conventionnelle du taux horaire de 0,5% à partir du 1^{er} janvier 2024.

Augmentation du congé légal lié à l'ancienneté

- A partir de 16 années d'ancienneté, le salarié a droit à 27 (26+1) jours de congé annuel.
- A partir de 26 années d'ancienneté, le salarié a droit à 28 (26+2) jours de congé annuel.

Adaptation à la législation

- Adaptation à la législation du congé légal, des jours fériés légaux, protection de la maternité de la femme au travail.

Avantages spéciaux

- Remise de la fiche de salaire en papier sans compensation financière

Reprise des discussions en vue du renouvellement de la convention collective à partir du 1^{er} mai 2023 en vue d'arriver à un nouvel accord avant l'échéance de la convention collective. Tous les autres avantages sont maintenus et restent garantis.

La nouvelle Convention collective de travail chez POST Luxembourg



Entretien avec le délégué libéré de l'OGBL chez POST Luxembourg, **Salim Latrèche**

Salim, pourquoi une convention collective de travail chez POST Luxembourg?

Le Code du Travail reste muet sur beaucoup de domaines, que la convention collective de travail (CCT) essaye de combler en quelque sorte. Il faut savoir qu'une CCT bien négociée permet de rééquilibrer le rapport de force en faveur des salariés.

Quelle est la durée de la nouvelle CCT?

La durée de la nouvelle CCT est de trois ans. Elle prend effet le 1^{er} janvier 2021 et dure jusqu'au 31 décembre 2023.

Une CCT 3.0 pour qui?

La convention collective 3.0 chez POST Luxembourg concerne les salarié.e.s de droit privé dont le contrat de travail est régi par le Code du Travail.

Qui négocie chez POST Luxembourg?

Légalement une CCT doit être négociée entre la direction et les syndicats qui disposent d'une représentativité nationale ou sectorielle. Mais plus important encore que l'aspect légal est le fait que les syndicats nationaux jouissent de l'indépendance nécessaire envers l'entreprise, afin de faire face à toute pression. L'OGBL et le LCGB remplissent ces conditions, le Syndicat des P&T non.

Qui est responsable des négociations?

Chez Post Luxembourg, c'est le LCGB qui aurait dû jouer le rôle de porte-parole,

vu les résultats des dernières élections sociales. Mais celui-ci a renoncé en déléguant la responsabilité des négociations au Syndicat des P&T.

Quelles sont les améliorations négociées?

Les salaires fixes ont été améliorés. Une augmentation des salaires automatique tous les 2 ans est garantie pour tous les salariés. L'allocation de repas passe à 147 euros cette année et 204 euros en 2022. Les salariés disposent maintenant d'un compte épargne temps, appelé RET et de l'horaire mobile.

La CCT 3.0, une bonne convention collective?

Non, pas du tout. Les salaires sont maintenant déterminés par le supérieur hiérarchique. De plus le deux poids deux mesures est renforcé au détriment des carrières inférieures. Par exemple les carrières inférieures n'ont pas droit au bonus annuel même s'ils dépassent leur objectif.

Il faut savoir que cette CCT reste encore trop loin des standards salariaux des services public qui par ailleurs ont été supprimés chez POST Luxembourg depuis 2009.

Si je pense à mes conditions salariales en tant que salarié de l'Etat chez POST Luxembourg, je constate que le fossé reste énorme. Et comme par hasard mes conditions sont négociées par l'OGBL.

Pourquoi alors l'OGBL a-t-il signé?

Avoir signé nous permet à continuer à défendre les intérêts des salariés et les résultats positifs de nos dernières interventions le prouvent. En tant que délégué de l'OGBL chez POST Luxembourg, je ne peux pas et je ne veux pas abandonner mes collègues de travail. Imaginez un plan social, sans la puissance et l'expérience de l'OGBL!

Salim, les dernières négociations ont entraîné! Peux-tu nous en expliquer les causes?

Nous avons commencé les négociations en mai 2018. Nos partenaires du LCGB et du Syndicat des P&T ont tout simplement décidé d'arrêter les négociations pour se préparer aux élections sociales.

Le LCGB a transmis la responsabilité des négociations au Syndicat des P&T qui manque manifestement d'expérience. Vous imaginez-vous que depuis on a travaillé beaucoup sur des propositions du patron au lieu des nôtres? Je n'ai jamais vu ça! L'OGBL a dû taper du poing sur la table pour enfin remettre en avant la discussion sur les carrières et revenir enfin aux revendications communes qu'on avait fixées avec les autres syndicats. La principale revendication commune des syndicats, c'était la réintroduction des standards salariaux des services public au sein de POST Luxembourg. LCGB et le Syndicat des P&T ont lâché cette revendication phare. Je suis d'avis qu'on ne peut pas promettre les meilleures conditions du service public aux collègues de travail pour les lâcher de suite à la première réunion de négociation. Alors on a décidé de faire de notre travail syndical en informant les collègues de travail et en résistant, même si on a embêté certains!

Et maintenant?

Quand on imagine que les salaires peuvent dorénavant dépendre du bon vouloir du chef jusqu'à 40%, il est clair que plus que jamais, les salariés de Post Luxembourg ont besoin d'un syndicat puissant, compétent et surtout indépendant.

Nous, les délégués de l'OGBL chez POST Luxembourg, restons mobilisés pour défendre les conditions de travail, les salaires et les intérêts de tout le personnel de POST Luxembourg. ◊

Secteur des taxis: signature d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel

L'OGBL et le LCGB ont signé le 19 mai 2021 un plan de maintien dans l'emploi (PME) sectoriel avec la Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances pour le secteur des taxis.

Le secteur des taxis a énormément souffert au cours de la crise du Covid-19. En raison de la pandémie, nombre de clients potentiels hésitent encore à prendre le taxi et les pertes importantes qu'ont subies le secteur de l'aviation et celui de l'événementiel ont également un grand impact sur le secteur des taxis. Le PME signé par les partenaires sociaux permettra d'éviter des effets néfastes pour les quelque 900 salariés du secteur.

Conclu pour une durée de 7 mois, à savoir du 1^{er} juin 2021 au 31 décembre 2021 (sous réserve de son homologation par les autorités compétentes), ce PME vise à garantir la sauvegarde de l'existence des salariés, notamment par les mesures suivantes:

- travail à temps partiel volontaire
- pause-carrière (congé sans solde) volontaire
- chômage partiel
- préretraite-ajustement
- prêt temporaire de main-d'œuvre
- non-remplacement des départs
- encouragement à des formations pour les salariés en interne et en externe

- interdiction de licenciement pour raisons économiques pendant la durée du PME. ◊



G4S Security Solutions sàrl: accord sur un plan de maintien dans l'emploi. Les syndicats et la direction veulent éviter des licenciements

À l'issue de deux semaines d'intenses négociations, les syndicats OGBL et LCGB ainsi que la délégation du personnel ont signé le 1^{er} juin 2021 un accord avec la direction de G4S Security Solutions sàrl.

Alors que la direction avait annoncé, le 7 mai dernier, son intention de vouloir supprimer 80 postes, comprenant 60 licenciements secs, les représentants des salariés ont d'emblée revendiqué un véritable plan de maintien dans l'emploi. Après 6 réunions de négociations, un accord visant à sécuriser les parcours professionnels des salariés impactés et à réduire considérablement, voire totalement, les risques de licenciements a pu être obtenu.

L'accord négocié par les partenaires sociaux devra encore être soumis pour homologation aux instances compétentes.

Une série de mesures a pu être retenue afin d'éviter le recours aux licenciements. Un accent particulier a été porté sur les efforts de formation en vue d'une reconversion interne ou même externe des salariés concernés et un plan de départ volontaire sera initié. Les syndicats et la direction ont également pris contact avec la Fedil Security Services afin de trouver des solutions au sein du secteur du gardiennage et de la sécurité privée.

En outre, un comité de suivi composé des représentants du personnel et de la direction analysera chaque mois la situation économique, financière, sociale et commerciale de l'entreprise, l'évolution de ses effectifs, des nouvelles embauches et des départs, des salariés en reclassement, l'évolution du nombre d'heures, de salariés en chômage partiel, la réorientation/réaffectation des sala-

riés, les plans de formation, et l'évolution du nombre de contrats.

Si la situation économique et commerciale ne s'améliore toujours pas et que l'ensemble des mesures négociées et pleinement exploitées ne permet pas d'atteindre l'objectif commun consistant à réaffecter tous les salariés et ainsi à ramener à zéro le nombre de licenciements, la société pourra alors procéder à un nombre maximum de 15 licenciements économiques, au plus tôt le 1^{er} décembre 2021. Dans ce cas, des indemnités financières et des mesures d'accompagnement sont prévues.

L'entreprise G4S, située à Gasperich, emploie actuellement près de 1 200 salariés. Elle est l'un des principaux acteurs dans le secteur de la sécurité privée et du gardiennage au Luxembourg. ◊

Une garantie d'emploi pour les salariés du secteur de l'Horeca

L'OGBL a signé le 3 juin 2021 avec la fédération des hôteliers, restaurateurs et cafetiers (Horesca), ainsi qu'avec le LCGB, un plan de maintien dans l'emploi (PME) sectoriel pour le secteur de l'Horeca. Le secteur de l'Horeca compte sans aucun doute parmi les secteurs les plus fortement impactés par la crise sanitaire. Après des mois de fermeture forcée, la reprise reste aujourd'hui encore marquée par des restrictions sanitaires.

Dans ce contexte, il était urgent pour l'OGBL de pérenniser les emplois des quelque 18 000 salariés du secteur.

Le PME qui vient d'être signé prévoit entre autres le recours à la préretraite-ajustement, au prêt temporaire de main-d'œuvre ou bien encore au non-remplacement des départs «naturels». Il permettra également aux entreprises de pouvoir continuer de recourir au chômage partiel.

L'OGBL se réjouit tout particulièrement du fait que le PME prévoit en outre une garantie d'emploi. Ainsi, les entreprises qui auront recours aux mesures prévues dans le PME devront s'engager à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée de validité de celui-ci. Ce plan de maintien dans l'emploi a été conclu pour une durée de 6 mois, à savoir du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021. ◊



Les chauffeurs de bus n'ont toujours pas accès aux toilettes!

Les délégués du personnel du syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL ont été sollicités à plusieurs reprises par des chauffeurs de bus privés qui n'ont pas accès à des toilettes entre leurs trajets.

Ce problème est connu depuis des années et a été soulevé à plusieurs reprises par les conducteurs, les délégués et le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL.

De nombreux chauffeurs rapportent même à leurs délégués OGBL: que les choses sont devenues pires par endroits! De nombreux nouveaux terminaux entraînent une diminution du nombre de toilettes disponibles et, en raison de la pandémie, certaines toilettes précédemment disponibles ne sont plus accessibles. Les chauffeurs de bus sont également exposés à un risque accru d'infections de la vessie.

C'est pourquoi des représentants du syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL ont rencontré le 30 mars dernier des responsables de l'administration des Transports Publics du ministère de la Mobilité et des Travaux Publics.

Le ministère aide actuellement les communes en leur accordant une subvention pour mettre en place des toilettes pour les chauffeurs de bus. Malheureusement, avec peu de succès. En effet, de nombreuses communes n'utilisent pas les fonds mis à leur disposition.

Récemment, le ministère avait déjà envisagé de centraliser la responsabilité concernant les arrêts de bus afin de résoudre définitivement le problème. Si cette solution devait prévaloir, cela signifierait qu'à l'avenir, c'est le ministère, et non les communes, qui serait chargé de fournir des toilettes aux chauffeurs de bus.

Le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL a exprimé son soutien total à cette

proposition lors de la réunion. Si la responsabilité de la fourniture de toilettes incombait au ministère, ceci simplifierait énormément la prise de contact avec les responsables en cas de besoin. Il serait beaucoup plus facile de faire entendre les soucis des chauffeurs qu'en l'état, avec une responsabilité répartie entre 102 municipalités individuelles.

En outre, les représentants du syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL ont souligné que les chauffeurs qui font partie du réseau RGTR n'ont toujours pas d'accès suffisant aux toilettes de l'AVL de Luxembourg-Ville, principalement en raison d'un système d'accès incohérent. Il faut donc mettre en place au plus vite un système d'accès uniforme, qui soit également accessible aux usagers du RGTR!

La discussion avec les responsables de l'administration des Transports Publics a été constructive dans l'ensemble. Il existe enfin des pistes concrètes pour s'attaquer au problème. Le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL et ses délégués du personnel veilleront à ce que ces mesures soient également mises en œuvre en temps utile. Les chauffeurs de bus ne peuvent pas attendre indéfiniment. ◊



Enfin un avenir pour le site de Guardian à Bascharage

Après de longs mois très difficiles, le fabricant de verre Guardian a confirmé le 10 mai dernier l'investissement dans un nouveau four de dernière technologie sur le site de Bascharage.

L'OGBL salue cette annonce qui constitue une très bonne nouvelle pour tous les salariés de Guardian. L'investissement dans un nouveau four au Luxembourg était une revendication principale de l'OGBL. Il est en effet un préalable à la pérennisation de l'activité et des emplois sur le territoire.

Dès l'annonce du refroidissement du four à Dudelange, l'OGBL avait pris les devants et avait revendiqué un tel investissement de la part de l'entreprise.

Accompagné de la délégation du personnel, l'OGBL avait notamment rencontré les ministres compétents dans ce dossier pour souligner l'importance des sites luxembourgeois de Guardian.

Il y a quelques semaines, l'OGBL et la délégation du personnel de Guardian avaient également rendu visite au vice-président de Guardian à Bertrange, pour le convaincre d'investir davantage au Luxembourg.

L'insistance de l'OGBL et de la délégation du personnel semble enfin avoir porté ses fruits. L'OGBL tient également à saluer l'engagement du ministère de l'Économie dans ce dossier. L'OGBL continuera à accompagner les salariés de Guardian et à défendre leurs intérêts, quels que soient les défis à venir. La défense et l'amélioration des conditions de travail et de rémunération sont et resteront les priorités de l'OGBL. ◊

Pour une réforme cohérente de la formation des professions de santé

Après que la pétition 1811, lancée par Théo Duhamel, étudiant en soins infirmiers, ait atteint le seuil des 4500 signatures, un débat public sur la formation des infirmiers a eu lieu le 1^{er} juin 2021 à la Chambre des députés. La nouvelle réforme manquant clairement de cohérence en raison de l'absence de dialogue social au préalable, l'OGBL, ainsi que toutes les organisations professionnelles, les syndicats, ainsi que les enseignants et les étudiants des professions de santé, ont saisi cette occasion pour manifester devant la Chambre des députés. La demande était sans équivoque: la réforme actuellement annoncée doit être suspendue immédiatement et révisée dans le cadre d'un dialogue social avec toutes les personnes concernées.

L'OGBL est indigné par la réforme annoncée de l'enseignement des professions de santé. Surtout en période de pandémie,

il semble grotesque de faire passer une réforme aussi importante sans un dialogue social de qualité.

Même si la création d'un bachelor est fondamentalement positive, toutes les organisations concernées n'ont cessé de mettre en garde contre la création de plusieurs classes d'infirmiers par la réforme de la formation. Le fait qu'aujourd'hui le gouvernement ait purement et simplement ignoré toutes les objections des salariés concernés et de leurs formateurs et refuse, entre autres, de supprimer la formation BTS obsolète, fait que la formation actuelle n'a pas été adaptée aux nouvelles réalités de la profession, ni améliorée qualitativement.

Concrètement, selon le gouvernement, les infirmières BTS, les infirmières bachelor et même les infirmières bachelor-plus feront à l'avenir partie du paysage sani-

taire luxembourgeois. À partir d'un, fais-en trois, était peut-être la devise ici. Bien qu'une licence coûteuse en soins infirmiers soit en train d'être créée, dans ce chaos nouvellement créé, la présence des spécialistes nouvellement formés au chevet du patient sera, au mieux, marginale. En outre, le personnel de formation est actuellement trop peu nombreux pour former les étudiants en soins infirmiers à trois différents niveaux. Le fait que toutes les organisations d'employés, d'étudiants et de formateurs concernées, entre autres le «Gesondheitsdësch», se soient prononcées à l'avance contre plusieurs catégories d'infirmières, montre non seulement qu'il s'agit au mieux d'un événement spectacle, mais aussi que cette réforme a été élaborée dans un groupe de travail interministériel en secret et sans discussion avec les salariés, les étudiants et leurs formateurs concernés.



En outre, la réforme ne peut être efficace que si elle repose sur un modèle cohérent des différentes professions présentes dans le secteur. En plus de la formation d'infirmière nouvellement créée, il n'est pas clair comment une revalorisation de la formation de l'aide-soignant ou, au-delà, de l'auxiliaire de vie et de l'aide-socio-familiale doit être intégrée dans la structure aux yeux du gouvernement.

De même, la formation d'infirmier spécialisé, qui a en fait comme base celle de l'infirmier, doit maintenant être ajoutée selon la nouvelle réforme comme un diplôme de bachelor supplémentaire sans points ECTS supplémentaires dans la construction du chaos. Ce sont surtout les infirmières spécialisées qui sont fortement touchées par le manque de sang neuf et par ce mauvais calcul, le saut de l'infirmier à l'infirmier spécialisé risque d'être encore moins fait à l'avenir que ce n'est le cas actuellement.

De même, en ce qui concerne la formation des éducateurs, le ministre de l'éducation, Claude Meisch, a annoncé le 11 mai, de façon surprenante et inattendue, une réforme qui équivaut à une dévalorisation totale de la formation actuelle. Le projet annoncé vise à permettre aux diplômés d'un diplôme d'études secondaires en sciences sociales (GSO) d'achever leur formation d'éducateur en un an seulement au lieu de trois.

Nous rappelons qu'il s'agit d'une formation très axée sur la pratique. En raccourcissant les années de formation, les futures générations d'éducateurs ne pourront pas acquérir toutes les connaissances théoriques et, surtout, pratiques nécessaires.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, souligne que l'importance et la pertinence des professions sociales ont été mises en évidence l'année dernière en

**Pour le Syndicat Santé,
Services sociaux et éducatifs
de l'OGBL, il est donc clair:
les deux projets de réforme
doivent être retirés!**

particulier. Non seulement ils ont assuré la compatibilité de la famille et de la carrière de milliers de mères et de pères, mais ils ont aussi, grâce à un travail hautement qualifié, recueilli et pris en charge les plus vulnérables de notre société en ces temps incertains.

Pour le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, il est donc clair: les deux projets de réforme doivent être retirés! D'autres actions syndicales sont prévues pour empêcher les réformes irréalistes actuelles. Ces projets ne peuvent être élaborés que dans le cadre d'un dialogue social avec les salariés concernés. >



Le projet de réforme de la formation d'éducateur rime avec perte de qualité

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, le syndicat Éducation et Sciences (SEW) de l'OGBL, l'APCCA et l'APESS sont indignés par la réforme annoncée par le ministre de l'Éducation nationale Claude Meisch – une annonce qui a été faite sans dialogue social au préalable. Monsieur Meisch a encore une fois fait abstraction du dialogue social.

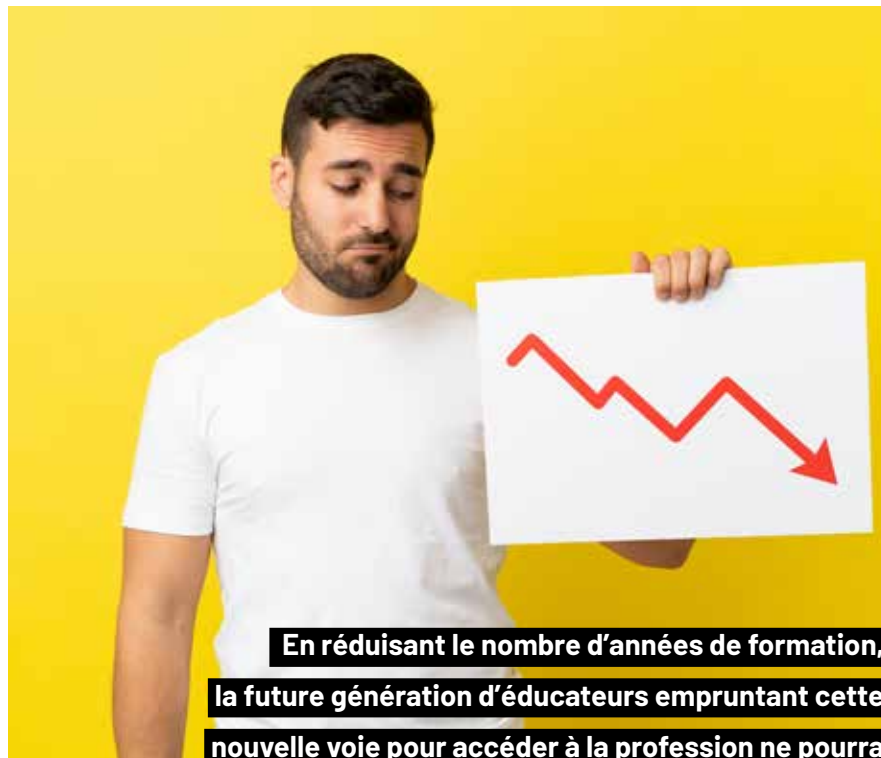
En date du 11 mai, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé un projet de réforme de la formation d'éducateur qui entrerait en vigueur dès la rentrée 2021/2022 et permettrait aux diplômés d'un certificat d'études secondaires en sciences sociales (GSO) d'accomplir la formation d'éducateur en seulement un an au lieu de trois.

Actuellement, la formation d'éducateur diplômé au Lycée technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) s'étale sur trois années – une formation qui ne se limite pas à un enseignement théorique, mais qui est également très orientée vers la pratique. Les stages obligatoires (26 semaines de stages) font partie intégrante du cursus et exigent une mise en pratique des connaissances théoriques.

La réforme annoncée par le ministre aurait pour objectif de rendre le métier plus attractif et de lutter contre la pénurie actuelle dans le milieu socio-éducatif qui, au regard du besoin croissant de ces professionnels, n'a cessé de s'accroître.

Or, en réduisant le nombre d'années de formation, la future génération d'éducateurs empruntant cette nouvelle voie pour accéder à la profession ne pourra pas acquérir l'ensemble de ces connaissances théoriques et surtout pratiques.

Disposer de connaissances pratiques solides est primordial pour assurer une prise en charge de qualité des bénéficiaires. La crise, avec ses nombreux défis,



En réduisant le nombre d'années de formation, la future génération d'éducateurs empruntant cette nouvelle voie pour accéder à la profession ne pourra pas acquérir l'ensemble de ces connaissances théoriques et surtout pratiques

a montré à quel point le métier d'éducateur est essentiel pour faire tourner l'économie du pays. La prise en charge des enfants du personnel soignant, l'accueil des enfants et familles en détresse, la participation à l'éducation et l'enseignement des enfants et des jeunes dans le contexte scolaire des écoles, lycées et centres de compétences, l'encadrement de personnes présentant des besoins spécifiques, ... pour ne citer que quelques exemples quant à leurs domaines de compétences, montrent que les éducateurs sont indispensables et forment l'ossature de notre société.

C'est pourquoi l'OGBL, l'APCCA et l'APESS ne peuvent soutenir une réforme engendrant une dévalorisation du métier – qui crée non seulement un accès à deux

vités à ladite profession, mais génère en même temps un nivellement vers le bas de la qualité et des compétences.

Placés devant le fait accompli, l'OGBL, l'APCCA et l'APESS regrettent fortement que le ministre Meisch n'ait pas pris la peine de consulter au préalable les quatre syndicats professionnels que sont le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, le syndicat Éducation et Sciences (SEW) de l'OGBL, l'APCCA et l'APESS.

En conséquence, l'OGBL, l'APCCA et l'APESS exigent le retrait immédiat de ce projet et invitent le ministre à les impliquer pour toutes initiatives et projets futurs. ◊

Paul Wurth: vente des parts de l'Etat au groupe SMS – l'OGBL revendique de véritables engagements formels du groupe

Suite à l'annonce de rachat des parts de l'état luxembourgeois par SMS, les organisations syndicales, OGBL et LCGB ont rencontré le ministre de l'économie en date du 8 avril ainsi que la direction générale de Paul Wurth en date du 15 avril 2021.

Lors de ces entrevues, le ministre a exposé les motifs derrière la vente des parts étatiques et a rappelé que les parts détenues ne représentaient qu'une partie minoritaire. Il a toutefois souligné d'avoir négocié des accords de coopération, qui permettraient de construire un horizon favorable au développement de l'entreprise sur le sol luxembourgeois. Ces accords de coopération consisteront à sceller des engagements sur le volet industriel mais également sur le volet foncier.

Ainsi l'accord prévoit notamment la construction d'un nouveau bâtiment sur le site de Hollerich ainsi que le développement de la nouvelle technologie basée sur la décarbonisation du processus de fabrication de l'acier soutenu par un partenariat avec l'Université du Luxembourg. 2 représentants de l'Etat siègeront en outre au sein du conseil d'administration du groupe et un organe de suivi des engagements convenus sera implémenté. Concernant le volet foncier, l'Etat conserve ses 40 % de parts dans les terrains. En conséquence, une société sera créée pour la gestion de patrimoine.

Lors des différentes entrevues, les syndicats ont déploré ce désengagement total de l'état luxembourgeois, qui affaiblit et fragilise le pouvoir décisionnel pour l'avenir de ce modèle d'entreprises dans le pays, sans oublier l'impact sur l'empreinte de l'histoire sidérurgique. L'OGBL et le LCGB ont également présenté leurs vues des conséquences éventuelles de ce rachat total tout en demandant des clarifications et un soutien gouvernemen-

tal notamment quant à des garanties au niveau du dialogue social (accords nationaux déjà convenus mais surtout des engagements factuels de SMS soutenus par le gouvernement).

Dans un souci de sauvegarde des emplois au Luxembourg, l'OGBL et le LCGB en outre relevé des inquiétudes et exigé des garanties pour TOUS les salariés de l'entreprise luxembourgeoise. En effet, les accords liés à la convention collective et au plan de maintien dans l'emploi sont effectivement valables jusqu'à fin 2023. L'OGBL et le LCGB doivent toutefois s'inquiéter quant à l'annonce du ministre des Finances des garanties pour 300 à 350 emplois. Actuellement, le site de Paul Wurth Luxembourg occupe 481 salariés dont 129 personnes en prêt temporaire de main-d'œuvre. Que devient-il des autres salariés?

Du côté du gouvernement, des rappels sur certaines garanties ont été faits tel que, Paul Wurth Luxembourg sera le centre d'excellence mondial pour le développement du procédé lié à l'hydrogène plus

communément connu comme «Green Steel». Des investissements de taille sont ainsi prévus et pourront garantir des perspectives d'avenir pour les emplois «high performance» et des postes clés au sein de la direction générale du groupe seront occupés par des dirigeants luxembourgeois.

En conclusion, l'OGBL et le LCGB revendiquent de véritables engagements formels du groupe SMS au-delà des accords nationaux en cours de validé. L'OGBL et le LCGB ont demandé une entrevue urgente avec la direction générale pour trouver un accord entre partenaires sociaux soutenus par le gouvernement afin d'ancrer dans le marbre les garanties sur l'emploi et l'avenir de l'entreprise luxembourgeoise.

La délégation du personnel ensemble avec l'OGBL et le LCGB vont suivre scrupuleusement l'évolution quotidienne de l'entreprise et veillera avec minutie sur toute déviation éventuelle au détriment des salariés, dans le strict intérêt des emplois et du développement de l'entreprise. <



Liberty Steel: les salaires en ont ras-le-bol!

Les salariés de Dudelange en ont ras-le-bol des promesses jamais tenues! Des investissements jamais réalisés! Des mois et des années d'incertitudes!

Le 4 juin 2021, les représentants du personnel et les syndicats ont organisé un piquet de protestation devant le site de Dudelange. Ce piquet avait pour objectif de soutenir les salariés et de demander une solution pérenne pour le site de Dudelange et tous les emplois qui en dépendent.

Cela fait maintenant presque trois ans que le feuilleton Liberty dure et la situation n'a jamais cessé de se détériorer. Gupta Family Group Alliance (GFG) ou Liberty House, autant de noms, mais toujours la famille Gupta derrière qui mène tout le monde en bateau. À la dérive, il est sur le point de couler entraînant avec lui plusieurs dizaines de milliers d'emplois à travers le monde.

Le capitaine, Sanjeev Gupta, a depuis longtemps quitté le navire. Depuis l'inauguration en 2020, personne ne l'a plus vraiment revu au Luxembourg. Aux dernières nouvelles, il vit reclus à Dubaï. La délégation luxembourgeoise et les syndicats avaient demandé à le voir en personne, il n'a jamais répondu à cette demande.

Gupta aime jouer avec l'argent des autres, mais jamais avec le sien

Dès le début, l'OGBL avait identifié les faiblesses du système Gupta et l'absence d'un plan industriel. Ce système reposait uniquement sur l'endettement pour agrandir le groupe et il utilisait de nombreux outils financiers qui rappellent tous les travers de la crise financière de 2008. Chaque nouveau site, comme Dudelange, a été racheté avec de l'argent emprunté. Le fonds de roulement et les investissements devaient être financés par de nouveaux emprunts. À aucun moment, il n'était question d'apports de la famille

Gupta ou du groupe directement. Tout cela devait à un moment ou un autre finir par s'autofinancer.

Derrière ce système, il y avait une seule banque britannique, Greensill Capital, qui prêtait de l'argent au groupe. Encore aujourd'hui, il est difficile de savoir ce qui s'est réellement passé et de nombreuses enquêtes sont en cours. Une chose est néanmoins certaine, la banque a déposé le bilan et elle a mis à nu toutes les faiblesses du système. Le château de cartes que l'OGBL avait identifié depuis le début a malheureusement fini par s'effondrer.

À qui appartient le site de Dudelange?

Le site Dudelange, tout comme d'autres sites du groupe, ont servi de garanties pour des prêts afin de financer les activités du groupe. Selon la presse, il semblerait que des prêts ont également servi à financer le train de vie de la famille Gupta avec ses maisons de luxe et ses jets privés. Elle voulait créer un empire industriel en ne pensant qu'au financier, or aujourd'hui tout s'effondre.

Plus inquiétant: personne n'est en mesure de dire si le site de Dudelange appartient

encore à Liberty ou au liquidateur britannique de Greensill qui peut débarquer à n'importe quel moment pour vendre les meubles ou le site tout entier.

Pour l'OGBL, il apparaît également de plus en plus évident que si le site de Dudelange a tenu aussi longtemps grâce au chômage partiel et à des pratiques financières comme le factoring, le reverse factoring ou le financement de la chaîne d'approvisionnement. Cela a permis à l'entreprise de disposer rapidement de liquidités, mais en y laissant quelques plumes puisque des intermédiaires financiers y ont à chaque fois pris une marge aux dépens des différents sites.

Que dire également des multiples plans de relance avec des noms clinquants que le groupe avait tenté de vendre aux salariés? Le «Plan des 100 jours» qui a duré plus de 100 jours, la «Route 66» qui mène nulle part, le projet «Athéna» qui fait appel aux divinités grecques. Autant de projets boiteux qui n'ont jamais donné de résultats, mais qui exigeaient à chaque fois que les salariés fassent plus d'efforts.

Pour ce qui est des investissements pour



Liège et Dudelange, les salaires attendent encore les 100 Millions d'euros promis début 2020 par Sanjeev Gupta.

Pour l'OGBL, le constat est là. L'aventure Liberty arrive à sa fin et il est temps de couper le cordon

Il y a trois ans, l'OGBL ne voulait pas de Liberty, mais la Commission européenne l'a imposée. L'OGBL avait, avec les collègues belges de la FGTB et d'autres syndicats européens, critiqué et dénoncé cette vente forcée et la séparation d'Arcelor-Mittal. D'autres offres existaient et elles n'ont pas été prises en compte. Comment la Commission a-t-elle pu faire confiance à Liberty, tout en sachant que Gupta avait déjà échappé de peu à la banqueroute quelques années plus tôt?

Aujourd'hui, où est la Commission? Elle avait promis aux syndicats qu'elle surveillerait la reprise pour garantir la pérennité des sites et aussi qu'aucun emploi ne soit perdu. Or rien de cela: aucune réunion, aucun organisme de contrôle.

Une chose semble claire, il s'agit d'un échec total de la politique industrielle européenne. Au moment où la Commission déclare l'industrie comme essentielle et stratégique et que la crise sanitaire a démontré qu'il fallait réindustrialiser l'Europe, elle laisse faire et une partie de notre industrie risque de disparaître.

La Commission doit prendre ses responsabilités et aider les sites et à se débarasser de Liberty

Au moment du rachat, Dudelange occupait environ 300 personnes, aujourd'hui le site n'emploie plus qu'environ 220 salariés. Gupta avait promis qu'il n'y aurait pas de pertes d'emplois, mais tous les départs n'ont pas tous été remplacés, les CDD n'ont pas été renouvelés ou transformés CDI comme cela était prévu initialement. Les pertes d'emplois sont déguisées!

Et ici, l'OGBL ne compte pas tous les emplois des prestataires de services et des sous-traitants qui dépendent du site et qui sont eux aussi impactés par les déboires de Liberty.

Heureusement que les autorités luxembourgeoises sont là. Grâce aux aides financières Covid-19 et grâce au mécanisme du chômage partiel, le site de Dudelange a tenu et les salaires ont pu être payés. Dès la découverte des problèmes liés à Greensill, l'OGBL avait rencontré en urgence avec les ministères du Travail et de l'Économie pour demander leur appui. Les ministres Franz Fayot et Dan Kersch avaient entendu les revendications de l'OGBL et grâce au travail des équipes des différents ministères l'OGBL a pu obtenir qu'aucun emploi ne soit perdu et que les salaires soient toujours payés en temps et heure. Les emplois ont pu être sauvegardés jusqu'ici, mais pour combien de temps encore?

Pour l'OGBL, le temps est venu d'arrêter l'aventure Liberty

L'OGBL a rappelé à plusieurs reprises que le tabou des nationalisations doit être levé si cela permet d'éviter une fermeture d'un site et des pertes d'emplois. Gupta n'est pas en mesure de financer son entreprise et de la faire tourner, alors laissons quelqu'un d'autre le faire. Un retour vers ArcelorMittal doit également être envisagé, même si la Commission y est encore opposée pour des questions de concurrence qui n'ont plus de sens au vu de la situation.

Aujourd'hui, Liberty refuse de vendre le site et espère renflouer ses poches avec de l'argent public. Ce serait la pire des choses et ce serait inacceptable. Si Liberty n'est pas en mesure de faire tourner l'entreprise, laissons quelqu'un d'autre le faire, mais cette fois-ci sous contrôle de l'Etat luxembourgeois et sous surveillance des représentants du personnel.

Le mirage roumain?

Le 28 juin 2021, Liberty Steel Group a annoncé une restructuration de ses activités acier en Europe sous la bannière du site roumain de Galati. L'OGBL déplore que Liberty n'ait pas respecté ses obligations en matière de dialogue social puisque les délégués n'en ont pas été informés préalablement. L'OGBL reste très méfiant quant à cette annonce qui porte principalement sur le management, mais ne semble pas apporter de solutions concrètes aux problèmes financiers des différentes entités du groupe. Cela a tout d'une énième tentative visant à gagner du temps dans l'attente d'un sauvetage miraculeux. L'OGBL déplore à nouveau que le cadre légal luxembourgeois ne permette pas de nationaliser ou de forcer une vente comme cela est le cas dans d'autres pays. Le temps passe et le sort des salariés ainsi que du site de Dudelange reste pour l'instant en balance.

La conjoncture est favorable, Liberty dit que les carnets de commande sont pleins, la demande est forte, les prix sont bons, mais le groupe n'est pas en mesure de payer les fournisseurs et les approvisionnements pour produire et faire rentrer de l'argent. Plus de trois quarts des salariés sont au chômage partiel, non par manque de travail, mais parce que Liberty n'a pas les moyens de payer.

Les salariés de Dudelange veulent un avenir et qu'on les laisse travailler

Les salariés de Dudelange ne savent pas s'ils auront du travail dans les semaines à venir et s'ils vont toucher leur prochain salaire. Chaque jour au chômage partiel est un jour durant lequel ils perdent au moins 20% de leur salaire.

Les salariés et les représentants du personnel veulent un avenir pour Dudelange et la garantie que tous les emplois seront sauvegardés. Ce qu'il arrivera à Gupta ou au groupe Liberty importe peu. <

Commerce: Touche pas à mon jour férié!

Après avoir organisé une série de piquets de protestation devant des supermarchés de l'enseigne Match, c'est devant le ministère des Classes moyennes à Luxembourg que le syndicat Commerce de l'OGBL avait appelé à la mobilisation le 21 juin dernier pour protester contre l'ouverture des magasins les jours fériés. «Nous, salariés du Commerce voulons être respectés. Nous ne voulons pas des magasins ouverts 7 jours sur 7, dimanche et jour férié inclus. Nous sommes là pour ça et nous reviendrons s'il le faut» a notamment lancé Patrick Ourth, le président du syndicat Commerce.

Comme l'a rappelé le secrétaire central du syndicat Commerce, David Angel, la loi sur les heures d'ouverture est de fait déjà extrêmement libérale aujourd'hui au Luxembourg et permet déjà aux magasins d'ouvrir tous les dimanches et jours fériés jusqu'à 13h. Ce qui est d'ailleurs beaucoup plus que ce que leurs homologues, par exemple lorraines ou sarrois, peuvent faire, contrairement à un mythe très répandu.

Mais comme si ça ne suffisait pas, le ministère des Classes moyennes accorde en plus systématiquement des dérogations à toutes les demandes qui lui sont faites visant à aller au-delà de ce que prévoit la loi.

Concrètement, l'OGBL demande à ce que le ministère des Classes moyennes cesse enfin de donner des dérogations à tout va permettant aux magasins d'ouvrir plus longtemps les jours fériés. L'OGBL revendique par ailleurs une réforme de la loi afin que les magasins restent à l'avenir tout simplement fermés les jours fériés. «Personne n'a besoin de magasins ouverts les jours fériés» a souligné David Angel. Enfin, l'OGBL revendique également un renforcement du Code du travail, afin que celui-ci protège davantage les salariés et que ces derniers disposent

enfin d'un droit de codécision pour tout ce qui concerne les heures d'ouverture des magasins et donc leurs heures de travail.

Les heures d'ouverture des magasins ont été de plus en plus flexibilisées au cours des dernières années et décennies, toujours au détriment des salariés et de leurs familles.: samedis matin, vendredi soir, dimanche matin.

Comme l'indique une étude du LISER commandée par le ministère des Classes moyennes: 80% des salariés du Commerce se prononcent pourtant contre le travail du dimanche. Et il y a beaucoup à parier qu'ils n'en pensent pas moins du travail les jours fériés. En effet, pour ces salariés qui touchent déjà la plupart du temps un salaire proche ou équivalent au salaire social minimum non qualifié, les horaires de travail qu'ils se voient imposés rend en plus toute conciliation entre vie privée et vie professionnelle très compliquée.

A noter qu'à l'issue du piquet de protestation, le ministre des Classes moyennes, Lex Delles, est venu rencontrer les représentants du syndicat Commerce de l'OGBL en vue d'entamer un dialogue sur la question des heures d'ouverture. Encourageant. ◊





L'OGBL se mobilise devant les supermarchés Match

Après la décision unilatérale de la direction de Match en mai dernier d'ouvrir ses magasins à l'avenir tous les jours fériés, le syndicat Commerce de l'OGBL a entamé ces derniers mois une série de piquets de protestation devant plusieurs supermarchés de l'enseigne pour protester contre cette mesure prise par la direction sans aucune concertation avec les délégations du personnel.



Commerce: la CLC fait échouer les négociations sur le travail dominical

«Des syndicats déconnectés de leur base» est intitulé l'éditorial du dernier numéro du magazine Connect de la CLC (Confédération luxembourgeoise du Commerce), écrit par son directeur Nicolas Henckes. Il y revient sur les négociations autour du travail dominical dans le secteur du commerce de détail et accuse l'OGBL d'avoir fait échouer ces pourparlers avec des revendications «irréalistes». «Le plus triste dans cette histoire, c'est le peu de cas que ce syndicat semble faire de l'intérêt des salariés travaillant le dimanche», écrit Henckes. Parce que si le titre de l'édito parle de «syndicats», en réalité, il n'y a qu'un seul syndicat qui est attaqué dans le texte (et ailleurs): l'OGBL, syndicat numéro un au Luxembourg – et dans le secteur du commerce.

Mais revenons aux débuts pour mieux comprendre les attaques de la CLC.

Au début, il y a le non-respect de la loi par un certain nombre d'entreprises – petites et (très) grandes – du secteur. Le Code du travail prévoit, en effet, la limitation du travail dominical dans le commerce de détail à 4 heures par salarié. Or, au fur et à mesure que les heures d'ouverture ont été libéralisées et que les commerces ont commencé à ouvrir leurs portes les dimanches, cette disposition a été de moins en moins respectée par les entreprises.

S'il y a eu une certaine tolérance à l'égard de ces pratiques illégales ces dernières années, l'ITM a procédé, fin 2020, à une série de contrôles dans le secteur et a mis en demeure des entreprises concernant le travail dominical.

Conscient du fait qu'un certain nombre de salariés, surtout dans les grandes galeries commerciales du Nord du pays, étaient désormais habitués de travailler jusqu'à 8 heures les dimanches et comptaient, au vu de la faible rémunération dans le secteur, sur les majorations pour ces heures,

l'OGBL a rapidement pris contact avec la CLC afin d'essayer de trouver une solution à travers le dialogue social.

Pour l'OGBL, qui est fondamentalement opposé au travail dominical dans le commerce – tout comme 80% des salariés du secteur, il s'agissait là d'un grand pas envers le patronat, afin de régler une fois pour toutes cette question épineuse. L'idée de base était simple: Pour pouvoir aller au-delà des 4 heures, cela devait se faire dans le cadre d'une convention collective – d'entreprise ou de secteur –, ce qui aurait permis aux syndicats de négocier des contreparties adaptées à la situation et aux besoins des salariés comme des entreprises.

Dans un deuxième temps, l'OGBL était même prêt à ouvrir une deuxième voie, hors convention collective.

Or, pour la CLC, il s'agissait là plus d'une question idéologique que d'autre chose: Pour le patronat du secteur du commerce, tout ce qui pourrait donner plus de pouvoir de négociation à l'OGBL est dangereux. Il a donc préféré rester limité aux 4 heures dominicales plutôt que d'ouvrir la porte à une convention collective sectorielle ou de renforcer les conventions collectives en général.

Contrairement à ce que laisse entendre Henckes dans son édito, la position de l'OGBL était on ne peut plus pragmatique. D'ailleurs, le syndicat Commerce avait ouvert une deuxième porte – hors CCT – dans les négociations. Là aussi, le blocage idéologique de la CLC était total.

A la suite de cet échec, la CLC s'est empressée d'attaquer l'OGBL et a demandé à ses membres d'adopter une communication allant dans ce sens envers les salariés. Un certain nombre d'entreprises n'ont d'ailleurs pas hésité à faire cela – entre autres Match, qui, quasiment en même temps

a décidé, sans aucune concertation, de désormais ouvrir les portes de ses magasins tous les jours fériés, et a, par cette occasion, démontré que le seul intérêt du patronat est de pouvoir ouvrir toujours plus, toujours plus longtemps.

Contrairement à ce que dit Nicolas Henckes, il n'y a pas d'accord «gagnant-gagnant» possible dans ce dossier. Comme le démontre l'exemple de Match, le bien-être et les intérêts des salariés n'intéressent nullement le patronat du secteur. Si la CLC veut faire tomber les barrières concernant le travail dominical, et ce sans devoir passer par la négociation collective, c'est uniquement dans le but final de pouvoir libéraliser totalement les heures d'ouverture dans le commerce.

Et si le patronat tire à boulets rouges sur l'OGBL – et uniquement sur l'OGBL –, c'est que le syndicat numéro un au Luxembourg lui fait peur. Cela démontre, une fois de plus, que la position défendue par l'OGBL était la seule position correcte.

Evidemment que l'OGBL est «intransigeant», quand il s'agit de défendre les intérêts des salariés. Il n'est pas question de brader le peu de protections concernant le travail dominical qu'il y a pour les salariés du secteur, et l'OGBL continuera à se battre pour cela. Et il restera intransigeant, qu'on se le dise! <



TICE/AVL – La carrière des chauffeurs de bus municipaux mise à l'écart?

Entretiens, l'offre de transports publics gratuits au Luxembourg fait partie du bien commun de notre société. Cependant, l'introduction de la gratuité des transports par bus et par train, présentée par le gouvernement comme une mesure sociale et positive, a aussi ses perdants et ses côtés négatifs.

Les chauffeurs de bus municipaux laissés pour compte!

Lors de sa rencontre avec notre syndicat, peu avant l'introduction de la gratuité des transports publics, le ministre de la Mobilité, François Bausch, a qualifié la gratuité des transports publics de cerise sur le gâteau de la mobilité et nous a assuré, lorsqu'on lui a posé la question, que personne ne devait s'attendre à des pertes financières!

Pertes financières

Loin de là, Monsieur le Ministre! Dans nos sections de chauffeurs de bus TICE¹ et AVL², la colère gronde! Le métier de chauffeur de bus est de moins en moins attractif!

Après que les chauffeurs de bus de la Ville de Luxembourg aient perdu leur argent comptant de 60€, le terme «Chauffeur-Receveur» a également été supprimé du vocabulaire des chauffeurs de bus et un déclassement au grade de départ 3, avant grade 4, a été effectué. Les deux sont à titrer avec une réelle perte de revenus.

Toujours de nouveaux obstacles

L'âge d'entrée dans la carrière de chauffeur de bus a été élevé à 24 ans, avec en plus une formation d'un mois au centre de conduite de Colmar Berg. En parlant de formation, les examens d'entrée font également fuir de plus en plus de jeunes demandeurs d'emploi intéressés par le métier de chauffeur. Les nouveaux



© Wikicommons

modèles, qui doivent être élaborés de manière thématique et pratique, sont attendus avec impatience. Mais également dans la mise en place des questionnaires d'examen spécifiques aux emplois, toute transparence et tout droit de regard de la part des délégations des employés font défaut. Les directeurs, des «spécialistes avérés du bus» TICE et AVL, élaborent de leur côté de nouveaux questionnaires. Ce serait dans l'intérêt du dialogue social d'envoyer les nouveaux formulaires aux délégués des deux sections syndicales afin d'inclure l'avis des chauffeurs de bus directement concernés.

Le statut de droit public du chauffeur de bus municipal en danger!

Le rapport ministériel récemment publié sur le pourvoi des postes dans les communes affaiblit également de plus en plus le statut de fonctionnaire municipal, en l'occurrence l'«agent de transport». La probabilité d'engager des salariés de droit privé au lieu de fonctionnaires augmente, d'autant plus que la procédure de licenciement

des salariés est beaucoup plus simple.

Il est permis de se demander pourquoi, comme pour la police ou le CGDIS, aucune campagne de publicité n'a été lancée, par laquelle le métier de chauffeur de bus aurait pu être présenté sous un jour plus positif.

Les compagnies de bus publiques doivent donc se battre avec peu de personnel, de plus en plus de certificats de maladie dus au surmenage, sans réelles perspectives d'avenir.

La politique doit agir!

Nous exigeons donc une revalorisation immédiate de la carrière de chauffeur de bus, l'implication des syndicats dans le processus d'élaboration du dossier et le recrutement immédiat de personnel, ceci également et à cause de la pandémie en cours. ♦

1 TICE: Syndicat pour le transport intercommunal de personnes dans le canton d'Esch-sur-Alzette

2 AVL: Autobus de la Ville de Luxembourg

Le Landesverband présente ses idées pour le transport ferroviaire

Le 17 mai, le Landesverband avait invité à une conférence de presse dans la salle des fêtes du Casino Syndical pour présenter ses idées sur le développement futur du transport ferroviaire.

Dans son introduction, le président du Landesverband, Georges Merenz, a brièvement passé en revue le développement du transport ferroviaire au Luxembourg. Il a rappelé qu'après de nombreuses années d'austérité, de coupes budgétaires et de stagnation des investissements, il a fallu la manifestation du Landesverband du 6 juin 1980 à Troisvierges pour que l'on se rende compte de l'importance des chemins de fer.

Georges Merenz a noté dans l'ensemble que beaucoup d'investissements ont été réalisés dans les chemins de fer au cours des dernières années et, dans ce contexte, il a souligné la construction d'une nouvelle ligne entre Luxembourg et Bettembourg ainsi que les travaux de modernisation de certaines gares telles que Luxembourg et Ettelbruck. Malgré cet esprit d'optimisme général, il y a eu néanmoins des revers, selon Georges Merenz, comme la fermeture des tronçons de Rumelange-Ville à Rumelange-Ottange et de Kleinbettingen à Steinfort, ainsi que l'abandon des arrêts de Bellain et Maulsmühle sur la ligne nord. En outre, le danger d'abandon du transport ferroviaire planait toujours sur les tronçons d'Ettelbruck à Diekirch et de Noertzange à Rumelange.

Ensuite, Georges Merenz a présenté les demandes du Landesverband concernant l'extension du réseau de lignes et l'offre, séparée selon les lignes. Pour la ligne du Nord, le Landesverband a rejeté sans équivoque la construction d'une piste cyclable sur le tracé de la deuxième voie entre Clervaux et Troisvierges et a exigé le rétablissement de la double voie sur ce tronçon dans l'intérêt de l'augmentation de la capacité et de la stabilité de l'horaire. En



outre, il convient d'améliorer les services sur la ligne 10; d'une part, il faudrait créer de véritables trains matinaux entre Vielsalm et Trois-Ponts, permettant aux navetteurs de cette région de rejoindre Luxembourg avant 8 heures et, d'autre part, il faudrait mettre en place des services plus rapides entre Luxembourg et Liège, offrant des correspondances attrayantes entre le TGV-Est et le Thalys ou l'ICE.

Le tronçon vers Diekirch doit non seulement être maintenu, mais ici les arrêts supplémentaires, comme à Ingeldorf, devraient enfin être construits; une extension plus loin en direction de Gilsdorf vers les nouveaux centres scolaires doit être envisagée. A Wiltz, la voie ferrée devrait être maintenue en direction de la nouvelle zone d'habitation sur la friche industrielle, afin de pouvoir offrir dès le départ aux habitants du nouveau quartier un service de transport attractif. La ligne actuelle vers Bastogne ne devrait pas non plus être bloquée.

Un autre point important pour le Landesverband est la réouverture aux trains de voyageurs du tronçon restant de la ligne Attert entre Bissen et Ettelbruck.

En créant un échangeur entre le bus et le train à Bissen, les bus du canton de Rédange pourraient s'y arrêter, ce qui soulagerait considérablement la pression sur le centre d'Ettelbruck.

Pour l'est, un nouvel arrêt devrait être prévu à Moutfort, qui pourrait être construit à la fois sur la ligne 30 et la ligne 40.

Pour le sud, le Landesverband exige des trains directs entre Luxembourg et Dudelange ou Rumelange après l'achèvement de la nouvelle ligne entre la capitale et Bettembourg; la substitution du service ferroviaire par un service de bus, fût-il «haut niveau de service» entre Esch-Alzette et Audun-le-Tiche, est strictement rejetée par le Landesverband qui souhaite donc également à l'avenir des liaisons directes entre la ville frontalière française et Luxembourg.

En ce qui concerne le trafic en direction de Sarrebruck, le Landesverband soutient les demandes de la Sarre et de la Région Grand-Est de créer une liaison ferroviaire via Thionville-Bouzonville et Dillingen. Le Landesverband peut également imaginer une connexion directe via Wasser-

billig-Konz en direction de Sarrebruck. Dans le domaine du transport de marchandises, le Landesverband souhaite que le transport par rail soit à nouveau plus important. Selon Georges Merenz, il ne faut plus qu'à l'avenir des zones industrielles sans liaison ferroviaire soient créées. À titre d'exemple, il a mentionné la zone d'activité de Sandweiler-Contern, où de grandes entreprises de transport se sont également installées, mais qui ne sont pas reliées aux chemins de fer.

Pour un voyage en toute sécurité, le Landesverband a renouvelé sa demande qu'à l'avenir également, chaque train soit

accompagné par du personnel ferroviaire qualifié; pour les trains lourdement chargés aux heures de pointe, cela devrait être deux agents de train. De même, les gares, même celles qui sont actuellement désertées, devraient retrouver de la vie, que ce soit par le biais de boutiques, de magasins d'information ou autres, comme c'est déjà le cas à Diekirch, où la municipalité a mis en place une location de vélos et un café. Ceci est particulièrement important aux points de transfert dits centraux, où il est important de rendre le passage du bus au train et vice versa aussi agréable que possible pour le voyageur.

A l'issue, le Landesverband a également rappelé qu'à partir de 2022, les lignes du RGTR feront l'objet d'un appel d'offres à travers toute l'Europe.

Comme de nombreuses entreprises luxembourgeoises, souvent petites, ne seront pas en mesure de faire face à la concurrence, le Landesverband craint une présence accrue de sociétés étrangères au Luxembourg. Par conséquent, le syndicat a souligné une fois de plus sa demande de reprise des conducteurs de ces entreprises conformément aux conventions collectives luxembourgeoises. ◊

René Birgen

Le Landesverband reçu par le ministre François Bausch

Le jeudi 17 juin, une délégation du Landesverband, composée de Georges Merenz, Georges Melchers, Laurent Bour et Nico Wennmacher, a été reçue par le ministre de la Mobilité et des Travaux publics.

Un premier sujet a été notre conférence de presse du 17 mai 2021 sur nos réflexions sur le développement des transports publics à court et à moyen terme, tant dans le domaine du transport de personnes que de marchandises.

Le ministre François Bausch nous a assuré que, conformément au concept de mobilité 2035, des investissements élevés continueront d'être réalisés dans le développement et la promotion des transports publics. Il s'agit d'offres modernes et de qualité dans les transports publics nationaux ainsi que dans le trafic international longue distance, mots-clés «trains de nuit» et «TGV» pour n'en citer que quelques-uns. Le ministère de la Mobilité et des Travaux publics donnera également son avis sur nos considérations par écrit. Nous avons également encore une fois discuté avec le Ministre François Bausch de l'impact de la gra-

tuité des transports publics sur le futur «Contrat de Service public» ainsi que sur l'ordre et la sécurité dans les transports publics. En ce qui concerne le contrat de service public à renégocier pour 2024, le ministre François Bausch nous a assuré que le gouvernement actuel était déterminé à faire adopter les lois nécessaires au renouvellement du contrat.

À ce propos, des discussions ont déjà eu lieu entre le ministère et la direction de la CFL. Le Landesverband a exprimé son souhait d'être informée des négociations en cours sur ce dossier et d'exprimer les préoccupations du personnel concerné. Le ministre a promis de le faire. En ce qui concerne la nouvelle description de poste pour les conducteurs de train, le ministère a également confirmé que celle-ci était en clair et que de plus amples informations seraient fournies prochainement.

En ce qui concerne les tarifs pour les déplacements sur les lignes frontalières et une éventuelle extension de l'offre gratuite, le ministre François Bausch nous a expliqué qu'il poursuit déjà ce dossier avec ses homologues à l'étranger.

Enfin, de nombreux autres sujets ont été abordés, tels que divers concepts opérationnels ainsi que le développement économique général du transport ferroviaire et l'extension de gares supplémentaires. ◊



Renforcer la coopération dans le secteur communal dans l'intérêt de tous!



Fernand Schiltz du syndicat Service public OGBL/Landesverband s'entretient avec la ministre de l'Intérieur Taina Bofferding

Après une brève présentation des nouvelles structures du syndicat Service public OGBL/Landesverband, c'était au tour de la ministre de l'Intérieur, Taina Bofferding, de prendre la parole.

La ministre de l'Intérieur a salué notre fusion et la puissance de l'OGBL/Landesverband qui en résulte dans le secteur public. Elle a souligné que dans son travail quotidien, la coopération étroite avec tous les acteurs concernés est très importante pour elle. À cet égard, la Commission centrale du ministère de l'Intérieur joue un rôle important.

En outre, dans sa fonction de ministre de l'égalité, Taina Bofferding défend résolument l'égalité entre les hommes et les femmes.

Madame la Ministre, au sujet de la réforme municipale, quel en est l'état actuel? Les enquêtes sont-elles été terminées?

TB: Pour moi, l'un des éléments les plus importants de la réforme municipale est la consultation quotidienne des communes par le ministère de l'Intérieur. Après plusieurs réunions avec les politiciens communaux ainsi que le personnel communal, nous allons recruter des spécialistes

(experts) afin d'offrir plus d'assistance aux communes. Un «guide d'orientation» sera élaboré avec les communes sous forme de projets pilotes. Une formation numérique a également été entamée en avec le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS) de Remich.

Tous les syndicats actifs dans le secteur municipal sont-ils invités à donner leur avis et à participer?

TB: Oui, tous les syndicats actifs dans le secteur sont informés et impliqués via la Commission centrale. Le dialogue social mené ici est important pour l'acceptation de nouveaux projets.

Il est de plus en plus difficile pour les communes et les syndicats communaux de recruter des fonctionnaires. Les examens d'entrée et les procédures de recrutement ne devraient-ils pas être reconsidérés?

TB: Les questions de l'examen actuel seront révisées pour être plus spécifiques par rapport à la profession. Une campagne sur la diversité des professions dans le secteur communal sera adoptée prochainement. L'objectif de la campagne est de recruter un grand nombre de nouveaux membres du personnel afin d'avoir à nouveau la possibilité de choisir.

Ne serait-il pas justifié de reconsidérer la période de stage ainsi que l'indemnité de stage afin de rendre plus attractif le transfert des fonctionnaires privés ayant une expérience professionnelle vers la fonction publique?

TB: Il faut considérer le secteur public dans son ensemble. Ici, on dépend des résultats des négociations menées. Souvent, selon les professions, il faut tout recommencer à zéro. Dans le secteur de l'artisanat, il faudrait de nouveau proposer

davantage d'apprentissages.

Nous constatons que dans le secteur communal, de plus en plus de postes de fonctionnaires sont remplacés par des postes de salariés, ce qui constitue un affaiblissement du statut public. Comment réagissez-vous à cette tendance?

TB: Cette tendance devrait être arrêtée. La description des emplois annoncés n'est souvent pas claire et les candidats ne savent pas vraiment dans quel cadre évoluent, par exemple, les chauffeurs de bus municipaux. Une circulaire devrait attirer l'attention là-dessus.

Les chauffeurs de bus municipaux sont soumis à un stress extrême en raison de la pandémie et des difficultés de recrutement. Malgré tout cela, nous assistons à une détérioration massive de leurs carrières. Salaires de départ au grade 3 au lieu du grade 4 jusqu'à présent, perte de la billetterie, etc. Que pensez-vous d'une nécessaire revalorisation de leur carrière?

T.B: Il est logique que si la vente des billets dans les bus est supprimé, le recrutement et la rémunération se font également à un niveau de rémunération inférieur (grade 3). Je tiens à souligner que les chauffeurs de bus qui ont été engagés en vertu des exigences précédentes n'ont à craindre aucune perte financière. Seules les nouvelles embauches sont concernées par la nouvelle règle. En outre, les primes sont communales et ne peuvent être déterminées par le ministère de l'Intérieur.

Plus de compétences pour les agents municipaux signifie qu'ils doivent assumer plus de responsabilités. Leurs carrières ne devraient-elles pas être revalorisées en conséquence?

T.B: Oui, les agents municipaux doivent bénéficier d'une revalorisation de leur

carrière. Cette revalorisation de leur carrière devait être juridiquement clarifiée au préalable. Cela a été fait. Nous attendons encore l'avis du Conseil d'État et pourrons alors mettre en pratique la revalorisation de leur carrière. Le projet repose sur trois piliers: plus de responsabilités, une meilleure formation orientée vers la pratique et une revalorisation financière de la carrière.

Dans ce contexte des nouvelles compétences des agents municipaux en matière de sécurité, je tiens également à souligner une prévention renforcée et que pour le gouvernement, une société de sécurité privée n'est pas une option.

Autre grand chantier, Madame la Ministre, le développement du Corps Grand-Ducal Incendie & Secours (CGDIS), pour lequel on demande aujourd'hui aux communes une contribution financière de plus en plus importante. Cela a également provoqué des remous au Syvicol. Quels sont les projets du gouvernement pour l'avenir?

T.B: Je tiens à souligner que les évaluations des communes se sont révélées très différentes, y compris en ce qui concerne l'aspect financier. De nombreuses communes sont aussi d'accord avec l'augmentation des coûts. Je n'ai d'ailleurs jamais caché que la réforme du service d'incendie et de secours a également un impact financier élevé. La sécurité et la rapidité d'intervention ne sont pas à avoir sans coût.

Le changement climatique joue également un rôle; je voudrais juste vous rappeler les tornades (Pétange etc.). Une action préventive et proactive est très importante! Cela met plus de pression sur le budget. Mais de nombreuses communes ont oublié que leurs dépenses étaient beaucoup plus élevées avant la réforme, car elles devaient subvenir elles-mêmes aux frais de leurs corps de pompiers. Tous les avis des communes ont été recueillis

et mis sur papier dans une synthèse, qui a été intégrée au projet de réforme.

Nous constatons que beaucoup de nos membres nous contactent parce qu'ils ne se sentent plus à l'aise sur leur lieu de travail. Avant tout, le harcèlement est un problème auquel nous sommes confrontés quotidiennement. Existe-t-il une stratégie gouvernementale dans le cadre du «Bien-être au travail»?

T.B: Les communes sont ici sollicitées en tant qu'employeurs. Le ministère de l'intérieur analyse les principales causes du harcèlement et la façon de les combattre. Il faut rappeler que le ministère de la Fonction publique offre un point d'aide psychologique aux victimes.

Une campagne sera lancée pour encourager les personnes concernées à se manifester et à demander de l'aide. Les salariés sont également sollicités dans une telle situation!

Madame Bofferding, vous êtes également ministre de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En particulier dans les carrières techniques communales, les femmes sont plutôt rares. Que comptez-vous faire pour y remédier?

T.B: Il est important de montrer que les femmes soient également très actives dans les professions techniques. Les hommes et les femmes peuvent exercer toutes les professions. Pour cette raison nous avons commencé dans les écoles et, par exemple, développé un jeu Memory sur les métiers spécialement orienté aux enfants. Il devrait être possible d'utiliser un système de quotas pour les femmes et les hommes dans les professions qui ont été dominées par un seul sexe jusqu'à présent.

Les élections sociales auront lieu l'année prochaine. Les élections n'auront plus lieu par vote par correspondance mais par bulletin de vote. Le vote par corres-

I faut rappeler que

le ministère de la Fonction

publique offre un point

d'aide psychologique

aux victimes.

pondance sera-t-il totalement exclu ou y aura-t-il toujours la possibilité de voter par correspondance pour certaines catégories professionnelles, en période de vacances ou congés de maladie?

T.B: Cela devrait également être discuté au sein de la Commission centrale. Les employeurs doivent être prêts à suivre la même voie.

La loi de délégation de 2016 a massivement renforcé les droits des représentants du personnel dans le secteur privé. Ces améliorations devraient enfin être mises en œuvre également dans le secteur public! Il faudrait également mettre en place des élections de délégation dans les différentes administrations de l'État. Comme le syndicat Service public OGBL/Landesverband représente un nombre toujours croissant de membres dans l'État et les communes, nous voyons notre demande d'être impliqués dans les négociations salariales d'un accord salarial de la Fonction publique élargi.

T.B: Fondamentalement, nous devrions repenser la manière actuelle de faire les choses et n'exclure personne. Si je devais dresser un bilan intermédiaire, je serais fière de mes collaborateurs motivés dans les deux ministères, qui sont prêts à emprunter avec moi la voie de la modernisation. Tout cela ne peut être mis en œuvre que si le plus grand nombre possible de personnes sont impliquées. ◊

Convention collective des Communes du Sud: Conflit et grève?

La politique revendique le démantèlement social

Après des mois de silence, les responsables politiques des Communes du Sud se sont enfin exprimés sur la question des négociations de la convention collective de travail des Communes du Sud.

Cependant la réponse des politiciens est une gifle en pleine visage des salariés communaux, car:

- les communes ne prennent position sur aucune revendication syndicale;
- les communes font l'impasse sur l'application attendue des accords salariaux de la fonction publique de 2015 et 2016, qui signifient une hausse de l'allocation spéciale, de meilleures conditions en début de carrières et la prise en compte intégrale des années d'ancienneté;
- les communes ignorent les augmentations des indemnités pour le service de permanence réclamées par les syndicats, alors que celles-ci correspondent à des montants plus adaptés pour les salarié.e.s de l'État;
- les communes critiquent le «nombre considérable» de revendications syndicales, et essaient en même temps de faire passer leur propre catalogue de revendications comportant autant de points, ainsi que 28 changements de texte;
- les communes formulent des demandes inacceptables, telles que la détérioration des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du plan d'organisation de travail et la suppression du «surplus congé»;
- les communes demandent la suppression des carrières de chef d'équipe pour les remplaçants par des primes fixes, ce qui signifierait une détérioration des conditions salariales et l'introduction de l'arbitraire politique.

Les syndicats revendiquent le progrès social!

Les syndicats négociateurs, l'OGBL et le LCGB, se sont réunis le 3 juin 2021 avec les délégué.e.s du personnel des Communes du Sud et ont adopté les résolutions suivantes:

- les négociations doivent être reprises dès que possible;
- les accords salariaux dans la fonction publique doivent être mis en œuvre;
- la flexibilité demandée au salarié doit être rémunérée de manière adéquate;
- une conclusion positive des questions en suspens liées au dernier accord de 2018 reste une condition nécessaire pour tout accord futur;
- les syndicats ne toléreront aucune coupe sociale. Il n'y a actuellement aucune raison à cela. Selon la ministre

de l'Intérieur, les finances communales sont «stables» malgré la pandémie de Covid-19.

- les syndicats n'hésiteront pas à citer les Communes du Sud devant l'Office nationale de conciliation en cas de négociations salariales déraisonnables et irresponsables;
- les syndicats n'hésiteront pas à organiser des actions de protestation et, le cas échéant, à recourir au droit de grève dans les communes du Sud en cas d'échec des négociations!

Pas avec nous, chers politiciens!

La convention collective de travail restera un instrument de progrès social!

Nous ne permettrons pas aux responsables communaux d'en abuser pour réaliser du démantèlement social! ◊



SIGI: Heures volées, embauche précaire et adhésion à l'OGBL

Plusieurs problèmes majeurs liés au personnel ont fait surface au sein du syndicat intercommunal SIGI (Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique) au cours des derniers mois.

Depuis le mois de juin, certains salariés se sont rendus compte que leurs heures de travail enregistrées avaient été modifiées par la suite par le bureau du personnel. En conséquence, un grand nombre des heures supplémentaires qu'ils ont effectuées ne peuvent plus être retrouvées dans le système. Ni les salariés concernés ni la délégation du personnel n'en ont été informés. L'argument de la direction selon lequel aucune heure supplémentaire ne

peut être effectuée pendant le télétravail ne tient pas debout aux yeux de l'OGBL. Les dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail ne peuvent pas non plus être modifiées unilatéralement. Il ne s'agit pas non plus d'heures supplémentaires, mais d'heures complémentaires qui, en cas d'excédent, sont créditées sur le compte épargne-temps des salariés à la fin du mois.

L'OGBL voit un problème encore plus fondamental dans la politique de recrutement du SIGI. En tant que syndicat intercommunal, il est déjà assez grave que seuls 22 des quelque 140 membres du personnel aient le statut de

fonctionnaire ou d'employé. En outre, environ la moitié des personnes employées par SIGI n'a même pas de contrat de travail avec le syndicat intercommunal lui-même, mais sont externalisées sur base de projets. Plusieurs de ces personnes travaillent depuis plusieurs années côte à côte avec leurs collègues «internes» au SIGI. L'OGBL est scandalisé par une telle politique de recrutement néolibérale dans le secteur public.

Nous sommes extrêmement heureux d'annoncer que la représentation des salariés du SIGI a rejoint le syndicat Service public OGBL/Landesverband. ◊

Pour plus de transparence et un droit d'accès à l'information

À l'occasion de la Journée internationale de la liberté de la presse, l'Association luxembourgeoise des journalistes professionnels (ALJP), qui réclame l'introduction d'un droit d'accès aux informations, a manifesté le 3 mai devant la Chambre députés en compagnie de ses partenaires - dont l'OGBL et son syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL - qui soutiennent la campagne lancée à la mi-avril: «Informatiounszougang - Elo!».

Après une prise de parole devant la Chambre des députés, les manifestants ont ensuite rejoint le ministère d'Etat, dont le locataire actuel, Xavier Bettel exerce également la fonction de ministre des Communications et des Médias. Le portail du ministère a été symboliquement enchaîné.

L'ALJP et ses alliés revendique plus de transparence et dénonce un manque de droit d'accès à l'information, qui est

pourtant promis aux journalistes par le gouvernement depuis 17 ans (!). Les journalistes ne pourront remplir leur devoir d'observer de près et de manière critique le travail des institutions publiques que si les administrations publiques sont tenues de répondre sans délai aux demandes des médias. Ceci s'avère essentiel pour le contrôle dans notre démocratie.

Contrairement à ce que le monde politique voudrait nous faire croire, le droit à l'information des journalistes n'est pas un privilège, mais un outil professionnel indispensable afin que les journalistes puissent exercer leurs obligations légales: informer le public et la société civile sur les différents événements. ◊



Secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche: Contre un gel de la dotation budgétaire de l'Etat!

Dans le cadre des négociations et des discussions en cours à l'Université du Luxembourg et dans les trois Centres de recherche publics LIH, LISER et LIST, les représentants patronaux affirment qu'il serait prévu de geler la contribution budgétaire de l'Etat aux frais de fonctionnement de l'Université et des Centres. La dotation resterait même au moins au cours des deux années suivantes au même niveau que 2021. L'Etat ne prendrait même pas en compte d'éventuelles échéances de tranches indiciaires ni les évolutions salariales prévues dans les conventions collectives respectives des différents instituts.

Il ne serait pas exclu d'ailleurs que ce gel soit même poursuivi au-delà de 2023, si la situation financière de l'Etat ne s'améliorait pas. En attendant, les différents établissements sont appelés à faire des économies en vue d'augmenter le niveau de leurs réserves pour affronter ces restrictions budgétaires.

Etant donné que les propos des représentants patronaux des différents instituts convergent de façon cohérente, tout en étant émis dans des contextes indépendants les uns des autres, il faut en conclure qu'il ne s'agit pas d'une simple tactique de négociation patronale, mais que tel est effectivement l'intention du gouvernement.

Ni l'OGBL, seul syndicat présent dans le secteur, ni les délégations du personnel ne sont consultées dans le cadre des discussions entre le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et des quatre établissements en vue du prochain plan quadriennal (2022-2025).

L'OGBL avait toutefois sollicité une

OGB·L

Pas de gel budgétaire dans l'enseignement supérieur et la recherche!

Les sciences sont essentielles!

entrevue avec le ministre Claude Meisch notamment en raison de l'évolution budgétaire. Une entrevue qui s'est tenue le 25 février. Lors de cette entrevue, le ministre avait affirmé que l'investissement dans l'Enseignement supérieur et la Recherche resterait une priorité pour le gouvernement, même s'il fallait s'attendre à une

évolution budgétaire moins importante que par le passé en raison de la détérioration des finances publiques dans le contexte de la crise sanitaire. Le ministre avait assuré que son ministère tâcherait néanmoins d'éviter toute baisse de dotation budgétaire. Or, force est de constater qu'un gel de la dotation budgétaire au même niveau

nominal constitue bien une baisse de la dotation budgétaire!

Pour l'OGBL, cette décision, si elle se confirme, constituerait clairement un mauvais choix politique. L'OGBL s'est toujours prononcé en faveur d'un important niveau d'investissements dans l'Enseignement supérieur et dans la Recherche publique. Poursuivre une politique d'épargne dans ce secteur aura des conséquences néfastes pour le développement du pays.

La pandémie du Covid-19 a d'ailleurs montré, si besoin il y avait, l'apport essentiel de ce secteur pour la société luxembourgeoise. La stratégie du gouvernement pour endiguer le Covid-19 et pour tester à une large échelle n'aurait pas pu être poursuivie sans la contribution et les initiatives des établissements luxembourgeois d'enseignement supérieur et de recherche.

En même temps, les menaces de restrictions budgétaires ont déjà un impact au niveau des négociations et des discussions en cours avec les trois Centres de recherche publics. Elles risquent d'hypothéquer sérieusement les négociations en vue du renouvellement de la Convention collective de travail de l'Université du Luxembourg, qui viennent d'être entamées. Une Convention collective, qui ne couvre pas moins de 2 200 salariés. Or, pour l'OGBL, il n'est pas acceptable que les salariés de ce secteur, qui ont fait preuve d'un engagement et d'une motivation bien au-delà de l'ordinaire pendant la pandémie du Covid-19, soient pénalisés par une logique d'épargne du gouvernement et ne reçoivent aucune valorisation de leur travail sous forme d'amélioration de leurs conditions de travail et de revenu.

Il n'est pas trop tard pour le gouvernement pour réviser sa copie et ne pas initier une politique d'austérité dans le secteur

de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les différents plans quadriennaux n'ont pas encore été signés. Le budget de l'Etat 2022 n'a pas encore été voté. Les derniers chiffres du ministre des Finances montrent déjà une amélioration de la situation financière de l'Etat.

L'OGBL appelle donc le gouvernement à ne pas prévoir de gel de la dotation budgétaire, mais au contraire à poursuivre une politique faisant évoluer de façon continue les investissements dans l'Enseignement supérieur et de la Recherche, comme elle était encore prévue dans le cadre de la dernière programmation budgétaire pluriannuelle de l'Etat, adoptée par la Chambre des députés en décembre 2020.

Pour renforcer son appel, l'OGBL mènera des actions d'information, de sensibilisation, voire des mobilisations dans le secteur dans les mois à venir. ♦



Entrevue entre l'OGJ et le ministre du Logement

L'OGJ revendique un «droit au logement» pour la jeunesse

La Jeunesse syndicale de l'OGBL – l'OGJ – a rencontré le 15 juin 2021 le ministre du Logement, Henri Kox, afin d'aborder avec lui les difficultés auxquelles les jeunes sont aujourd'hui confrontés pour trouver un logement: pénurie de logements abordables, prix ne cessant d'augmenter, complexité des différentes aides au logement, discriminations liées à l'âge...

Pour des logements dignes et abordables

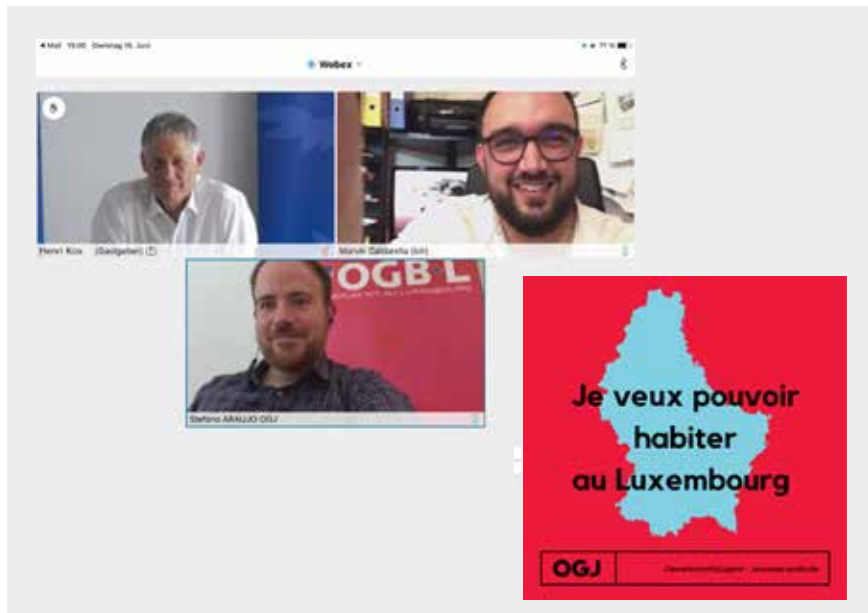
Tous les jeunes ne veulent pas ou ne peuvent pas loger chez leurs parents jusqu'à l'âge de la retraite. L'accès à un logement leur est pourtant souvent refusé en raison de leur âge ou par manque de stabilité financière. Précarité et préjugés sont des facteurs importants, mais il faut également noter que de plus en plus de jeunes ayant un emploi stable sont également confrontés à des difficultés pour se loger au Luxembourg.

Bien conscient que les jeunes ne sont pas les seuls à être confrontés à des difficultés pour accéder à un logement digne et abordable, l'OGJ a néanmoins tenu à cibler le problème du point de vue des jeunes à la recherche d'un logement.

Un «droit au logement» pour les jeunes

L'OGJ revendique que les autorités nationales et locales s'engagent à soutenir et à faciliter l'accès au logement pour les jeunes. Il en va ici d'un véritable droit pour tous les jeunes du pays à un logement décent et abordable. À ce titre, l'OGJ demande:

1. Une révision des aides financières (garanties, subventions, aides, etc.) pour les adapter aux situations spécifiques des jeunes. Il est également nécessaire de regrouper toutes les aides afin de simplifier les démarches administratives.
2. Face à l'échec du libre marché, la mise



en place d'une organisation publique ayant pour objectif de mettre à disposition des jeunes des logements en location et/ou en vente. Inspirée de la «Gestion locative sociale» et du «Fonds du logement», une entité de ce type permettrait de garantir un accès au logement abordable et décent, et surtout de lutter contre la spéculation immobilière.

3. La création d'un outil/point de contact spécifique ayant pour mission d'informer et d'accompagner les jeunes dans toutes leurs démarches pour accéder à un logement.

4. Pour l'OGJ, le «Pacte logement 2.0» ne va pas assez loin et ne tient pas suffisamment compte des spécificités des jeunes à la recherche d'un (premier) logement. Dans ce contexte, il est nécessaire de mettre enfin en place une «loi colocation» qui protège les locataires et les bailleurs. De nouveaux concepts de logement constituent d'autres pistes à développer, comme par exemple la cohabitation intergénérationnelle.

Le ministre du Logement a écouté avec attention les points soulevés par l'OGJ. Henri Kox a dit comprendre les inquiétudes et les difficultés éprouvées par les jeunes pour se loger. Dans ce contexte, Le ministre a notamment tenu à revenir sur le nouveau pacte logement et en a présenté différents éléments à l'OGJ. Henri Kox a également pris note des différentes demandes de l'OGJ. Enfin, le ministre a invité la Jeunesse syndicale de l'OGBL le revoir à une date ultérieure pour faire à nouveau le point sur la situation. ◊



Stefano Araujo Membre du Bureau exécutif
Marvin Caldarella Président de l'OGJ



S'unir et lutter pour gagner!



L'OGJ défend activement les intérêts des jeunes salarié.e.s, des élèves, des étudiant.e.s et des jeunes en formation. Nous sommes une composante importante de l'OGBL. Sur la base de nos statuts et de nos programmes d'action, nous défendons les revendications syndicales, politiques et sociales des jeunes.

L'OGJ a pour missions prioritaires d'unir et former les jeunes afin qu'elles et ils soient en mesure de lutter pour la défense de leurs intérêts. Nous représentons les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des jeunes par le biais de prises

de position et l'organisation d'activités dans tous les domaines de la société.

L'OGJ œuvre également à la solidarité internationale et au développement des mouvements de jeunesse internationaux qui servent la promotion de l'entente entre les peuples. Nous collaborons avec toutes les forces progressistes représentatives, notamment les organisations de jeunes et d'étudiants au Luxembourg.

Afin de représenter et défendre les intérêts des jeunes à tous les niveaux et influencer les prises de décision, l'OGJ se réunit régulièrement pour discuter des problèmes et des revendications des jeunes.

Tous les membres de l'OGBL jusqu'à 36 ans sont automatiquement membres de l'OGJ. Si tu veux t'inscrire pour participer au sein du comité de l'OGJ ou pour obtenir plus d'informations, tu peux nous contacter à l'adresse ogj@ogbl.lu ou par téléphone au 54 05 45-291.

Deviens membre sur hello.ogbl.lu

L'affiliation est gratuite* pour les jeunes en dessous de 18 ans et les étudiant.es et élèves de plus de 18 ans. Les apprenti.es de plus de 18 ans payeront uniquement 4,10€* par mois. (*Joindre le certificat de scolarité à la demande d'adhésion). ◇

Follow us
[@ogj.lu](https://twitter.com/ogj.lu) + www.ogj.lu

CGT

L'OGBL a rencontré la CGT Grand Est à Nancy

Le 31 mai dernier, une délégation de l'OGBL, emmenée par Nora Back, a rencontré une délégation de la CGT Grand Est à Nancy. Les deux organisations syndicales ont expliqué leurs fonctionnements propres et les différentes structures organisationnelles de chaque côté de la frontière. Un tour de table des besoins en matière de coopération a été réalisé, comprenant le besoin d'organiser des formations transfrontalières bilatérales, la mise en place d'un réseau de contact plus précis pour pouvoir appréhender les problématiques natio-

nales particulières touchant aux frontaliers dans le cadre de la législation européenne sur la sécurité sociale. Il a notamment été retenu qu'à la rentrée, un groupe de travail serait mis en place pour travailler sur la question des formations bilatérales.

Outre les aspects techniques transfrontaliers, les deux organisations ont également échangé sur des thèmes syndicaux plus généraux comme la mobilité et la question du logement, ainsi que la formation transfrontalière dans certains domaines comme la santé. ◊



Frontaliers et télétravail

Le gouvernement luxembourgeois a annoncé que le Luxembourg a convenu avec la Belgique et la France de prolonger la disposition exceptionnelle de ne pas prendre en compte les journées de télétravail liées à la crise du Covid-19 pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs frontaliers, jusqu'au 31 décembre 2021 pour les frontaliers belges et jusqu'au 30 septembre 2021 pour les frontaliers français (ce qui correspond à la date de sortie de l'état d'urgence sanitaire votée par le Parlement français).

Les dispositions dérogatoires qui auraient pris fin au 30 juin 2021 sont ainsi maintenues.

Cet accord est important afin d'éviter un changement d'affiliation en cas de dépassement du seuil de 25% prévu dans la législation européenne pour les travailleurs concernés. Concrètement, cela veut dire qu'un travailleur frontalier belge ou français qui effectue son travail à partir de son domicile en raison de la crise du COVID-19 continue à être affilié au système luxembourgeoise de sécurité sociale.

Concernant l'accord fiscal avec l'Allemagne, celui-ci est reconduit tacitement tous les mois jusqu'à ce qu'une des deux parties le dénonce. ◊

Eugen Roth, nouveau président du Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR):

«Des opportunités pour une Europe sociale à petite échelle»

Le Bureau exécutif du CSIGR a élu Eugen Roth du DGB Rhénanie-Palatinat/Sarre comme nouveau Président lors de sa réunion à la Chambre des salariés à Luxembourg le 9 juin 2021. Il succède à Jean-Claude Bernardini de la confédération syndicale indépendante luxembourgeoise OGBL. M. Bernardini a été précédemment président du CSIGR pendant quatre ans. Jacques Delacollette (OGBL) a été élu trésorier du CSIGR en remplacement de Bettina Altesleben, DGB Rhénanie-Palatinat/Sarre.

Dans son discours inaugural, Eugen Roth a souligné l'importance accrue de la coopération transfrontalière, y compris entre les syndicats. «La crise de Corona, avec ses fermetures temporaires de frontières et les nouveaux problèmes, par exemple en matière de télétravail, montre bien l'importance du rôle des syndicats, y compris au-delà des frontières, pour défendre les intérêts des salariés», a déclaré M. Roth.

Le CSIGR est le seul conseil syndical interrégional d'Europe qui regroupe quatre pays: la Belgique, l'Allemagne, la France et le Luxembourg. «Cela pose des défis particuliers, mais offre également des opportunités particulières pour une Europe sociale à petite échelle», a déclaré M. Roth. Le 10 juillet 1976, le CSI Sarre-Lor-Lux a été fondé à Sarrebruck, le premier conseil syndical interrégional d'Europe. Il en existe aujourd'hui 46 au total en Europe. En 2016, les anciens CSI «SarreLorLux-Trèves/Palatinat occidental» et «Dreiländereck» ont été fusionnés avec les confédérations syndicales wallonnes FGTB et CSC pour former le Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR). Entre-temps, 8 confédérations syndicales

de 4 pays travaillent ici ensemble sur une base transfrontalière.

Roth considère que l'axe principal de son travail pour les prochaines années est le suivant:

- Respect des normes sociales minimales et des normes du marché du travail dans le sens des «meilleures pratiques» dans la Grande Région du point de vue syndical, comme l'orientation vers le niveau du salaire minimum du Luxembourg.
- des questions particulières et quotidiennes concernant le nombre extraordinairement élevé de frontaliers, le plus élevé d'Europe avec plus de 250 000 frontaliers par jour
- Intensification des travaux du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), initialement initié par le CSI.

• un contrôle plus sensible sur le plan social des mesures politiques prévues sur la base du Traité d'Aix-la-Chapelle entre l'Allemagne et la France de février 2020, avec des implications pour toute la Grande Région.

- l'enseignement et la formation professionnels transfrontaliers, par exemple dans les secteurs de la santé et des soins.
- les questions de procédure et de coopération interne jusqu'à l'amélioration de la visibilité publique et le financement durable du travail commun.

Le prochain axe de travail sera l'organisation des «9es entretiens de Remich» le 8 octobre 2021 au CEFOS (Remich/Luxembourg). Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, a déjà confirmé sa participation. ◊





Section Dräilännereck

1. Mai: La section Dräilännereck était présente à la Fête du travail à Esch-sur-Alzette.



Section Musel-Sauer

24 avril: La section Musel-Sauer a participé avec ses membres à une dégustation de vins dans les caves Bernard-Massard à Grevenmacher.



24 avril: La section Musel-Sauer a organisé une discussion sur la terrasse du «Kulturhuef's» à Grevenmacher sur le thème de la résilience.

Frontalières, Frontaliers Belges

Vous pratiquez régulièrement du sport, de la marche, du jogging, du VTT ou encore du vélo de route?

Vous pouvez dès lors vous protéger du froid grâce au «tour de cou» que la section des frontaliers belges vous offre.

Il suffit de le commander par mail à l'adresse fb152480@skynet.be



Section Uelzechtdall

12 & 13 juin: La section Uelzechtdall a organisé une grande fête du poisson au Centre culturel de Helmdange où elle a proposé du poisson frit à emporter ou à livrer.



Section Luxembourg Centre

9 mai: La section Luxembourg-Centre a rendu hommage aux communards (Commune de Paris 1871) en organisant notamment un cortège au Pfaffenthal jusqu'au cimetière des Bons Malades



agenda

17.09.2021 18h00

Assemblée générale de la section Audun-Villerupt-Pays Haut. Discours de Nora Back, présidente de l'OGBL.

📍 Salle Jean Moulin
F-57390 Audun le Tiche.

Retrouvez tous nos événements sur notre site web ogbl.lu



Sections Volmerange-Les-Mines & Thionville-Metz

12 juin: Déjeuner de l'amitié organisé entre les sections de Volmerange-Les-Mines et Thionville-Metz.



Sections françaises

4 juin: Les trois sections françaises sont venues soutenir les salariés de Liberty Steel lors du piquet de protestation organisé devant l'usine à Dudelange.



Section Volmerange-les-Mines

7 mai: la section de Volmerange-les-mines a pu organiser, notamment sur rendez-vous à domicile, ses traditionnelles jubilaires annuelles. Une dizaine de membres ont été honorés individuellement dont 3 avec une ancienneté de 50 ans: Marcel MAX, Charles MAJERUS et René AGASSUCCI.

A-t-on droit à des allocations familiales au Luxembourg lorsqu'on est frontalier?



En matière de prestations sociales, il n'est pas toujours évident de s'y retrouver lorsqu'on ne réside pas dans le même pays que dans celui où l'on travaille. Et cela vaut évidemment pour les allocations familiales. Colette Bianchini vient ici un peu débroussailler le terrain.

Colette Bianchini est conseillère au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Et autant dire que les modes d'attributions et de calcul des allocations familiales et de l'allocation différentielle n'ont aucun secret pour elle.

Un frontalier belge, français ou allemand qui travaille au Luxembourg et qui a des enfants, a-t-il droit aux allocations familiales au Luxembourg?

La réponse est oui et en même temps, c'est un peu plus compliqué que ça. Un salarié frontalier dispose effectivement d'un tel droit, mais premièrement, ce n'est pas automatique, car non seulement il doit introduire une demande à cet effet auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) – tout comme doit également le faire un résident – mais en fonction de sa situation, il doit en plus régulièrement la réactualiser. Et deuxièmement, ce à quoi il a droit, peut dépendre de sa situation, de celle de l'autre parent, voire également de celle de son nouveau conjoint lorsqu'il ne partage plus sa vie avec le parent de l'enfant.

Quels sont donc les différents cas de figures?

Disons que, schématiquement, il y en a deux. Le premier, le plus simple, est celui où un non-résident ainsi que son conjoint perçoivent tout deux leurs revenus du Luxembourg ou bien où le conjoint du salarié frontalier n'a pas de revenu propre. Dans ce cas, on peut dire qu'il y a assimilation: le salarié frontalier touchera le même montant d'allocations familiales qu'un résident ayant le même nombre d'enfants.

Le deuxième cas de figure concerne quant à lui les frontaliers dont les conjoints ne perçoivent pas de revenu provenant du Luxembourg, mais par contre de leur pays de résidence. Dans ce cas-là, c'est la caisse d'allocations familiales du pays de résidence dont dépend l'employeur du conjoint qui est compétente pour le versement des allocations familiales.

Cela-dit, le montant des allocations familiales étant plus élevé au Luxembourg, le salarié frontalier concerné peut introduire une demande auprès de la CAE en vue d'obtenir une allocation différentielle de la part du Luxembourg.

Qu'est-ce que l'allocation différentielle?

L'allocation différentielle correspond à la différence entre le montant versé par la caisse d'allocations familiales du pays de résidence et le montant que verserait la CAE à un résident qui aurait le même nombre d'enfants.

En additionnant le montant versé par la caisse d'allocations familiales du pays de résidence et l'allocation différentielle versée par la CAE, un frontalier se trouvant dans ce cas de figure perçoit donc au final le même montant qu'un résident. La différence étant que la majeure partie de ce montant provient de la caisse du pays de résidence et l'autre partie de la caisse luxembourgeoise.

J'attire également l'attention sur le fait que pour percevoir l'allocation différentielle, il faut régulièrement réactualiser son dossier auprès de la CAE, sinon le paiement cesse. La demande d'allocation différentielle doit être réintroduite tous les semestres ou tous les ans, mais nous conseillons vivement de le faire tous les semestres.



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

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

Peux-tu nous expliquer en quoi consiste la demande qu'il faut introduire pour ouvrir le droit aux allocations familiales ou à l'allocation différentielle au Luxembourg?

Alors, qu'il s'agisse de la première demande ouvrant le droit ou bien celle qu'il faut réintroduire régulièrement par la suite dans le cas spécifique de l'allocation différentielle, il s'agit à chaque fois d'une demande assez sommaire en soi. Par contre, celle-ci doit être accompagnée la première fois d'un dossier conséquent que je ne pourrai pas détailler ici. C'est la raison pour laquelle, nous recommandons vivement à nos membres de prendre contact avec notre Service Information, Conseil et Assistance (SICA), pour préparer ensemble ce dossier, surtout lorsqu'il s'agit de la première

demande d'ouverture de droit aux allocations familiales. Comme je dis toujours: «Mon voisin, mon cousin, mon copain m'a dit que... Ça ne marche pas ici!» Chaque situation est en effet différente. En plus, ça peut vite se compliquer encore davantage, par exemple dans le cadre de familles recomposées où les enfants ne sont pas tous issus du même ménage et ouvrent donc potentiellement des droits différenciés pour le frontalier concerné en fonction de la situation de l'autre parent de chacun des enfants. Il faut également tenir compte du fait que certains enfants peuvent encore tomber sous le champ d'application de l'ancien régime d'allocations familiales (pour les enfants dont la première demande a été introduite avant la réforme de 2016). ◇

Une année mouvementée pour l'ONG OGBL Solidarité syndicale

L'année 2020 a été pour l'a.s.b.l. ONG OGBL Solidarité syndicale une année pour le moins mouvementée. Cela, avant tout, en raison du décès, le 17 avril 2020, de notre cher ami, compagnon et force motrice de l'ONG, Armand Drews.

Alors que, déjà sous sa direction, il avait été convenu de restructurer et réorganiser l'ONG et son fonctionnement, son départ inattendu et infortuné a encore accentué ce besoin de réorganisation.

Au travers de deux assemblées générales extraordinaires à l'automne 2020, l'ONG OGBL a réformé ses statuts, remodelé et agrandi son Conseil d'administration et s'est dotée d'un directeur des activités en la personne de Ben Toussaint.

Entretemps, les trois projets de développement gérés par l'ONG OGBL – au Ghana, en Bolivie et au Cap-Vert – se sont poursuivis :

Au Ghana, les activités du projet GLST 3 prévues pour 2020 ont été retardées en raison de la pandémie du Covid-19 et du confinement qui en a résulté. Heureuse-

ment, notre équipe sur place a réussi à rattraper presque entièrement le temps perdu pour réaliser une partie importante des activités entre fin 2020 et janvier 2021. En même temps, en Bolivie, l'équipe du projet «Trabajo Digno» a découvert malgré, voire grâce au confinement ses vertus en matière de formations, consultations et événements en ligne.

Finalement, le projet au Cap-Vert a connu une année très réussie: reconnaissance officielle de la création de l'a.s.b.l. Centro de formação sindical e profissional – CENFOS, prise de fonction de l'équipe de CENFOS, emménagement dans de nouveaux locaux, signature d'un «protocole d'accord pour la cogestion du projet» entre le CENFOS et l'ONG OGBL,, etc.

L'engagement de l'ONG dans ces pays est complété par un travail de sensibilisation et en réseau au Luxembourg et en Europe. Certes, ce travail a été considérablement entravé par la pandémie du Covid-19 et le confinement, mais l'ONG a néanmoins su maintenir son implication au sein du Cercle de Coopération et de Solidarité Europe. ◊



Retrouvez le rapport d'activités 2020 de l'ONG OGBL Solidarité syndicale sur son site Internet: ogbl.lu/solidaritesyndicale

Soutenez l'ONG, faites un don!

Nous nous réjouissons particulièrement des dons destinés à soutenir l'ONG dans son ensemble. Si cependant vous désirez soutenir un projet en particulier, rajoutez au virement la mention respective: «projet Bolivie» ou «projet Cap-Vert». **Merci.**

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000

Présentation du projet de Centre de formation CENFOS au Cap-Vert au bourgmestre de Praia

Sónia Neves et Nico Bodry, tous deux membres du conseil d'administration de l'ONG Solidarité syndicale de l'OGBL, ont rencontré le 2 juin 2021 Francisco Carvalho, le bourgmestre de la ville de Praia, la capitale du Cap-Vert, et Lino Varela ainsi que Vaz Pereira Cardoso, des représentants de la Chambre de commerce

capverdienne du Luxembourg, dans les locaux de la Chambre des salariés (CSL). Sónia Neves, qui est responsable au sein de l'ONG pour le projet de Centre de formation CENFOS au Cap-Vert, a présenté aux trois responsables l'évolution du projet. Pour rappel, le projet CENFOS porté par l'ONG Solidarité syndicale est né de la

nécessité de renforcer les capacités et les compétences des syndicats capverdiens. Le projet a été cofinancé par le ministère luxembourgeois de la Coopération et de l'Action humanitaire.

Le CENFOS a obtenu son accréditation en mai 2021. Il œuvre au niveau national dans tout l'archipel du Cap-Vert. ◊

Nouvelle brochure

Harcèlement sexuel à l'école

Cette brochure d'informations s'adresse au personnel des établissements scolaires et des universités, mais bien entendu aussi à tou(te)s les élèves et étudiant(e)s qui se trouvent confronté(e)s à du harcèlement sexuel ou qui ont des questions à ce sujet. Vous pouvez **télécharger la brochure en luxembourgeois, français ou anglais** sur notre site internet ogbl.lu/publications/divers





Genéisst

Är Vakanz!

Profitez de vos vacances! Genießen Sie Ihre Ferien!

Desfrute das suas férias! Enjoy your holidays!



OGB♦L