

DOSSIER

#4 2020 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



**Industrie:
notre sortie de crise**



Sommaire

| | |
|---|-------|
| <u>L'industrie assure un emploi sur neuf</u> | P. 4 |
| <u>Le cap à suivre pour sortir de la crise</u> | P. 6 |
| <u>Renforcer le maintien dans l'emploi</u> | P. 9 |
| <u>Enjeux et défis de l'industrie luxembourgeoise et européenne</u> | P. 12 |



Stefano Araujo
Secrétaire central
Syndicat Sidérurgie
et Mines



Patrick Freichel
Secrétaire central
Syndicat Transformation
sur métaux



Alain Rolling
Secrétaire central
Syndicat Chimie



Raymond Kapuscinsky
Secrétaire central
Syndicats Transformation
sur métaux & Chimie



Stefan Osorio-König
Secrétaire central adjoint
Syndicats Transformation
sur métaux & Chimie

L'industrie représente un emploi sur neuf

Lait et métal, verre et caoutchouc, calcaire et plastique – l'industrie affiche une variété impressionnante au Luxembourg. Selon l'Institut national de la statistique (Statec), on dénombre au total 926 entreprises dans l'industrie au Grand-Duché.

Ce chiffre est resté relativement stable au cours des dernières années. Parmi les grandes entreprises actives sur le territoire en 2020, on peut citer ArcelorMittal, avec environ 3.500 salariés, ou Goodyear avec 3.400 salariés, mais aussi Ceratizit avec près de 1.100 salariés, Dupont avec 900, Husky (850), I.E.E. (700) ou Rotarex (500), sans oublier l'industrie laitière avec Luxlait, qui emploie plus de 300 personnes. Le secteur abrite également des dizaines de petites et moyennes entreprises.

Au deuxième trimestre 2020, 37.362 personnes au total étaient employées dans une entreprise de l'industrie. Si l'on y ajoute les sous-traitants et fournisseurs de services pour l'industrie, on obtient un chiffre encore plus élevé. À titre de comparaison: le secteur de la finance emploie environ 51.000 personnes. Cela signifie que l'industrie assure près d'un emploi sur neuf dans le pays. L'industrie manufacturière représente donc l'un des secteurs les plus importants au Grand-Duché. En comparaison avec le deuxième trimestre 2018, le nombre de personnes employées dans l'industrie luxembourgeoise affiche même une légère hausse de 133 emplois, soit 0,4 pour cent.

Le chiffre d'affaire affiche une hausse de 6 pour cent

Et l'industrie se porte bien. Entre 2016 et 2018 seulement, son chiffre d'affaire

total a augmenté de 6 pour cent d'après le Statec. Il est vrai que la crise liée au coronavirus a entraîné une légère baisse des commandes et de la production, mais les perspectives restent très encourageantes, comme on peut le lire dans l'édition d'octobre 2020 du Conjoncture Flash de l'Institut national de la statistique. Il indique que près de 70 pour cent des entreprises de l'industrie signalent actuellement que leur production est en hausse ou reste stable. Les prévisions sont encore plus optimistes. En effet, près de 90 pour cent des entreprises prévoient un volume de production en hausse ou stable à l'avenir. De plus, 76 pour cent prévoient un nombre d'emplois en hausse ou stable. Même s'il faut rester prudent par rapport à ces nombres étant donné la situation actuelle, ils représentent néanmoins un bon signe.

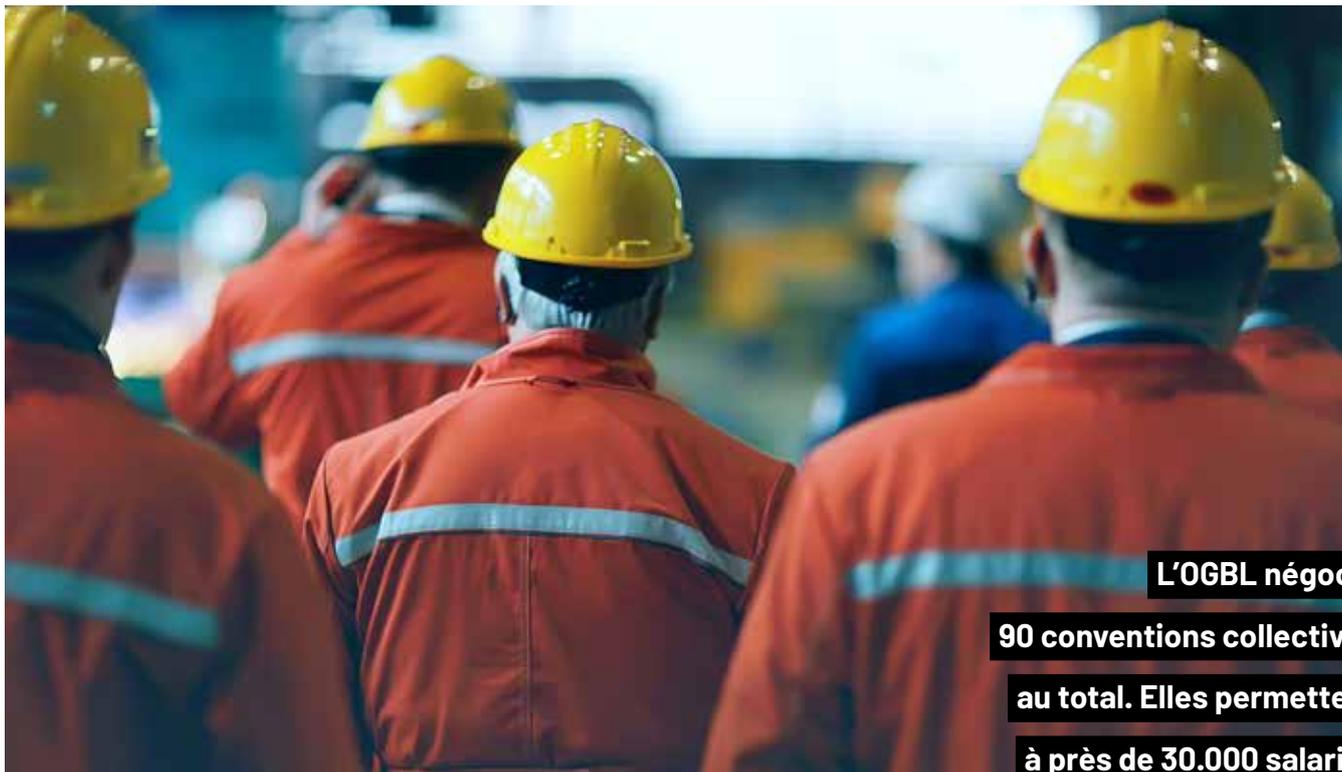
En ce qui concerne le coût du travail par heure, le Grand-Duché se situe plutôt dans la moyenne européenne. Selon une étude menée par le centre d'étude allemand « Institut der deutschen Wirtschaft », une heure de travail dans l'industrie coûte 31,27 euros au Luxembourg, contre 34,99 euros aux Pays-Bas. En France, une heure de travail coûte 37,47 euros, 38,99 euros en Allemagne et atteint 43,20 euros en Belgique. Le coût d'une heure de travail est donc près de 25 pour cent plus élevé en Allemagne qu'au Luxembourg et même 38 pour cent plus élevé en Belgique. L'in-

dustrie du Grand-Duché possède donc une marge de manœuvre largement suffisante pour permettre aux salaires d'évoluer vers le haut.

90 conventions collectives pour 30.000 salariés

L'OGBL négocie 90 conventions collectives au total dans le secteur de l'industrie. Elles permettent à près de 30.000 salariés de profiter de meilleures conditions de travail et de salaires plus élevés. Les entreprises sans convention collective n'offrent bien souvent que le minimum légal, par exemple le salaire social minimum ou 26 jours de congé par an. Les grilles de salaires négociées dans le cadre des conventions collectives, par contre, garantissent une augmentation continue des revenus et offrent bien souvent un salaire d'embauche qui est déjà nettement supérieur au salaire minimum. Nos conventions collectives garantissent également des avantages supplémentaires, telles qu'un pécule de vacances, un 13^e mois de salaire, des paiements exceptionnels et des primes, ainsi que des jours de congé supplémentaires.

Cependant, il existe encore de nombreuses entreprises qui n'ont toujours pas signé de convention collective. Cela signifie que, dans l'industrie au Luxembourg, plus de 7.000 salariés n'ont pas la possibilité de profiter des avantages d'une convention collective. C'est la raison pour laquelle un



L'OGBL négocie

90 conventions collectives

au total. Elles permettent

à près de 30.000 salariés

de profiter de meilleures

conditions de travail et de

salaires plus élevés.

des objectifs principaux des syndicats de l'industrie au sein de l'OGBL est d'introduire des conventions collectives dans les entreprises qui n'en disposent toujours pas.

Selon les chiffres du Ministère français du Travail, les salariés français travaillent en moyenne 35,6 heures par semaine. En Allemagne de l'ouest, la semaine de 35 heures est en vigueur dans les secteurs de la métallurgie ainsi que de l'électricité et de l'électronique, avec la possibilité de réduire la charge de travail jusqu'à 28 heures. En Belgique, la semaine de travail est de 38 heures, même si on y travaille souvent 40 heures. Cependant, ces deux heures supplémentaires de travail sont compensées par 12 jours de congé supplémentaires.

Au Luxembourg, la semaine de travail dans l'industrie compte 40 heures pour un salarié à temps plein. Cependant, le nombre réel d'heures de travail est nettement plus élevé.

Selon une étude menée en 2019 par la CSL en collaboration avec l'Université du Luxembourg, ce nombre atteint 42,8

heures en moyenne. En 2013, la moyenne se situait encore à 42,5, soit 0,3 heures de moins.

L'industrie se remet du choc causé par le coronavirus

La production industrielle au Luxembourg se remet très rapidement du choc causé par le coronavirus. En avril, le volume de production par jour de travail était encore 32 pour cent inférieur aux chiffres de la même période l'année précédente, et cette différence représentait encore 22 pour cent en mai. Cependant, en juillet, la différence n'était plus que de 8,8 pour cent par rapport au même mois l'année passée, comme on peut le lire dans le numéro d'octobre du Conjoncture Flash du Statec. Il faut préciser qu'une grosse partie de ce recul est due au chômage partiel et aux arrêts de travail pour maladie causés par le coronavirus.

En septembre, la production industrielle n'était plus que 2,4 pour cent inférieure au niveau de l'année précédente. Si la reprise continue à cette allure, l'industrie au Luxembourg pourrait bien rattraper le

niveau atteint avant la crise liée au coronavirus avant la fin de l'année. L'humeur est donc à l'optimisme du côté des directions selon le Statec. La hausse prévue de la production dans l'industrie au Grand-Duché serait la plus haute depuis deux ans, et le niveau des stocks baissent de manière visible, soit un bon signe de reprise économique. Les carnets de commandes des entreprises sont également bien remplis et ont presque rattrapé le niveau du début de l'année. Étant donné ces développements, l'OGBL reste prudent, mais est optimiste en ce qui concerne la reprise économique dans l'industrie au Luxembourg. ◊

Le cap à suivre pour sortir de la crise

Les commentaires publiés par les quotidiens de tous bords offrent des conclusions étonnamment similaires: Tous s'accordent à dire que le modèle social luxembourgeois nous a permis de rester à flot jusqu'ici, malgré la crise. Même les partisans du néolibéralisme reconnaissent que les mesures et interventions de l'État dans l'économie, l'accroissement de la dette publique et l'extension massive du recours au chômage partiel représentent des instruments efficaces qui ont fait leurs preuves pour gérer les crises. Dans ce contexte, l'adaptation récente du salaire social minimum à l'évolution générale des salaires est un pas bon signal.

Cependant, un autre aspect incontournable du modèle social luxembourgeois est bien souvent passé sous silence dans les commentaires et, par conséquent, peu présent à l'esprit de la population en général: Il s'agit du droit de cogestion en entreprise et de notre système de conventions collectives.

Et pourtant, nous pouvons affirmer aujourd'hui que, si l'industrie au Luxembourg a pu continuer à fonctionner dans l'ensemble malgré les circonstances exceptionnelles, et ce dès le premier confinement au printemps dernier, c'est en grande partie grâce au travail accompli par les délégations du personnel dans les entreprises. Le travail et l'engagement des délégués sur le terrain n'apparaissent peut-être pas sur le radar de la population, mais ils représentent néanmoins l'huile dans les rouages qui a permis et permet toujours au système de continuer à fonctionner.

Retour en arrière:

Avril 2020: L'incertitude est omniprésente. La panique commence à se répandre. Les crèches sont fermées. Un concept sanitaire? Absent. Les « gestes barrières », aujourd'hui largement connus et respectés, venaient d'être introduits quelques jours auparavant.

Chers et chères collègues, ce sont les délégations, avec le soutien de l'OGBL, qui ont fait en sorte que la sécurité des travailleurs soit assurée dans les entreprises. S'ils n'avaient pas joué le rôle d'intermédiaire entre les délégations du personnel et les employés, ni exercé de pression sur les employeurs, les mesures sanitaires auraient été introduites trop tard et seulement en partie. Les délégués du personnel ont, tour à tour, joué le rôle de source d'inspiration et d'outil de contrôle, de personne de confiance et d'interlocuteur permanent. Ils étaient présents dans les entreprises pour leurs collègues et ont participé activement à l'élaboration et la mise en œuvre des solutions aujourd'hui louées de toutes parts.

Malheureusement, l'importance de la cogestion en entreprise commence déjà à retomber dans l'oubli.

Bien trop de délégations doivent se battre pour faire valoir leurs droits. Si nous voulons montrer que nous avons tiré les bonnes leçons de la crise, nous devons renforcer les délégations du personnel au lieu de les affaiblir. Nous devons gagner plus de droits actifs, qui vont au-delà du simple droit d'information et de consultation prévu par la loi. En effet, pour les syndicats, cela ne fait aucun doute: sans équilibre des forces, pas d'avancées

sociales durables. Les délégations du personnel organisées au niveau syndical ne sont pas de simples assistants de gestion, ce sont les personnes qui, grâce à leur travail syndical quotidien, pèsent de tout leur poids pour rééquilibrer le rapport des forces dans les entreprises.

Un deuxième instrument, jugé à tort comme peu important dans la conscience collective, nous a également aidé à traverser la crise: nos conventions collectives.

Les conventions collectives sont l'incarnation la plus tangible de l'action des syndicats au sein des entreprises. Elles exercent une influence directe sur les salaires et les conditions de travail de la moitié des salariés au Luxembourg.

Les employeurs accordent peu d'importance à la paix sociale et la considèrent comme acquise.

La crise liée au coronavirus a pourtant mis en lumière le rôle essentiel (de protection) des conventions collectives, en particulier en ce qui concerne la couverture sociale et la garantie d'évolution professionnelle des employés.

Une bonne convention collective est incontournable pour un bon travail. Elle représente la protection la plus efficace contre l'agrandissement du fossé social et un

outil incontournable pour garantir la cohésion sociale ainsi que l'égalité et la justice sociale. Elles sont le garant de la paix sociale et du progrès social ainsi qu'un obstacle au nivellement par le bas des salaires.

Ce rôle protecteur des conventions collectives est particulièrement visible dans le contexte de la crise actuelle: Les avancées sociales et avantages remportés de haute lutte, telles qu'un 13^e mois et des congés supplémentaires, ne peuvent pas être remis en cause pour un oui ou pour un non par les employeurs, même si c'est bien évidemment un des objectifs permanents du patronat.

Les conventions collectives offrent une sécurité et permettent de prévoir à long terme, même en pleine crise, mais elles sont loin d'être intouchables: Il faut se battre pour les obtenir et pour les défendre! Les différents échelons de l'organisation syndicale au sein des entreprises et leur capacité à mener une campagne représentent la pierre angulaire de la défense et de l'élargissement des conventions collectives dans l'industrie.

C'est justement en pleine crise que ce combat prend tout son sens: Il nous faut plus de conventions collectives et il faut améliorer celles que nous avons pour

mieux gérer les crises. Ce n'est pas le moment de nous arrêter, et encore moins de faire un pas en arrière.

Ce sont les leçons que nous devons tirer de la Pandémie: participation dans les entreprises, solidarité entre travailleurs, de solides conventions collectives et, pour atteindre tous ces buts, il faut renforcer l'OGBL.

Ces mesures sont aussi simples et efficaces que le port du masque et le respect des distances, mais elles devront très certainement rester bien plus longtemps en vigueur. ◊





Renforcer le maintien dans l'emploi

Lors d'une crise économique et de restructurations, les employeurs optent trop souvent et trop rapidement pour des réductions d'effectifs comme seule solution en vue de diminuer la masse salariale et de réduire les coûts. Cette vision destructrice et à très court terme a pour effet de mener à des pertes d'emplois et à la fuite de compétences. Dans tous les cas, les salariés sont toujours les premiers à en subir les conséquences.

Les employeurs ont le plus souvent recours à des plans sociaux pour se débarrasser des salariés sans passer par la case du dialogue social ou par la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi qui seraient dans l'intérêt de tous. Ceci afin d'épuiser toutes les alternatives et ainsi tenter d'éviter des licenciements.

À l'heure actuelle, le plan social n'est qu'un outil légal relativement flou laissant libre cours à interprétation. La seule chose qui est évidente est qu'après un plan social et les licenciements qui en font partie, il n'y a plus de retour en arrière. L'OGBL considère les plans sociaux comme un échec qui ont pour conséquence de provoquer un conflit social. Il va de soi que dans ce contexte, l'OGBL engage tous les moyens nécessaires afin de veiller à la défense des

intérêts des salariés et n'hésite pas à aller jusqu'au bout.

Un bon dialogue social afin de protéger les salariés

Depuis longtemps, l'OGBL demande qu'avant d'entamer la négociation d'un plan social, une entreprise doit prouver qu'elle a vraiment tout mis en œuvre pour assurer le maintien des emplois. Cette disposition permettrait de contraindre les entreprises à envisager d'autres solutions avant de recourir à cet outil.

Afin d'éviter des drames et des conflits, il faut un dialogue social de qualité entre les partenaires sociaux qui a pour mission principale de permettre une participation de la délégation du personnel plus active et de résoudre avec l'employeur les questions

qui touchent à l'emploi. À cet effet, l'OGBL revendique que les entreprises soient contraintes légalement à fournir régulièrement un bilan social complet aux délégués du personnel. Ceci afin d'anticiper les grands changements et trouver des solutions avant qu'il ne soit trop tard. Le bilan social comporte, entre autres, des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de santé et de sécurité, la formation initiale et continue, et toute autre donnée permettant de cerner au mieux la situation sociale de l'entreprise.

Le plan de maintien dans l'emploi pour maintenir l'emploi

En cas de difficultés conséquentes, les représentants du personnel et les employeurs peuvent s'asseoir autour d'une table afin d'éviter un plan social en négociant

un plan de maintien dans l'emploi qui vise précisément à sauvegarder les emplois. Le plan de maintien dans l'emploi est un outil que le législateur met à disposition des partenaires sociaux afin de pérenniser l'emploi et de sauvegarder l'activité des entreprises en difficulté afin d'éviter les pertes d'emplois.

Pour l'OGBL, il est primordial de garder les salariés et les compétences dans l'entreprise pour assurer une suite, voire une reprise. D'autant plus que les entreprises avouent faire face à de grandes difficultés pour recruter du personnel qualifié. L'industrie requiert de plus en plus de compétences pour assurer son fonctionnement.

Il est dès lors préférable d'accompagner les salariés dans la durée grâce aux différents instruments. Les mesures préventives d'un plan de maintien dans l'emploi sont des outils comme la formation continue, le reclassement interne ou le prêt temporaire de main-d'oeuvre.

Ces mesures à caractère anticipatif servent à maintenir les gens dans l'emploi, sans réduire l'effectif de manière significative. Cela permet à l'entrepreneur de réorganiser temporairement son entreprise avec des transitions pour les salariés vers d'autres postes de travail. Le prêt temporaire permet quant à lui de garder les compétences des salariés en les gardant dans le secteur de l'industrie.

Car s'ils quittent le secteur, les chances que ces salariés y retournent sont grandement réduites. Et pour les salariés c'est une base pour une stabilité dans leur vie, sans craintes quant à leur existence et leurs acquis.

Les lacunes du plan de maintien dans l'emploi

Néanmoins, le plan de maintien dans l'emploi n'est pas parfait et compte de nombreuses lacunes. Ainsi, il n'existe aucune obligation légale pour les entreprises de négocier un plan de maintien dans l'emploi en vue d'anticiper l'évolution des activités de l'entreprise à moyen et à

long terme, ainsi que leurs répercussions sur la situation professionnelle et sociale des salariés.

Pour les entreprises, le plan de maintien dans l'emploi se limite souvent à des mesures réactives au lieu de mesures préventives. Et dans la plupart des cas, il sert uniquement à réduire les effectifs par le biais de départs négociés ou de préretraites. Ce qui n'est pas négatif en soi, s'il est réalisé en accord avec les représentants des salariés. Les préretraites, par exemple, sont le meilleur instrument afin que les salariés puissent partir dignement de l'entreprise et profiter de leur vie après une longue carrière professionnelle.

La plus grande lacune de la législation dans le cadre du plan de maintien dans l'emploi reste qu'il n'existe aucune obligation de négociation pour l'employeur. Il n'y a donc pas de procédure légale de conciliation et de droit à des actions syndicales en cas d'échec des négociations. Une autre lacune de la législation dans le cadre du plan de maintien dans l'emploi est que rien n'empêche l'employeur de passer par des licenciements collectifs durant la durée du plan de maintien dans l'emploi.

Ce qui veut dire que durant la durée d'un plan maintien de l'emploi l'employeur peut à tout moment entamer les discussions d'un plan social afin de réduire l'effectif au sein de l'entreprise.

Cette contradiction revient à nier l'objectif du maintien dans l'emploi. Pour l'OGBL, la procédure d'un plan social devrait juste pouvoir être entamée après l'échec du plan de maintien dans l'emploi, ce qui veut dire après la durée de validité de celui-ci. Durant la durée d'un plan de maintien dans l'emploi, aucun plan social ne devrait pouvoir être entamé par l'employeur.

Renforcer la législation pour éviter les pertes d'emplois

En conséquence, l'OGBL demande une révision des lois afin de mieux protéger les salariés dans les entreprises qui se trouvent en crise. Il est grand temps, surtout

en pleine crise sanitaire, de protéger les salariés concernés. Pour cela il faudra l'instauration d'un bilan social d'entreprise, la réforme des plans de maintien dans l'emploi, la réforme des plans sociaux, la formation professionnelle continue ainsi que les droits des salariés en cas de faillite de leur entreprise.

Il est clair que le plan de maintien dans l'emploi est un outil à privilégier dans une crise économique, mais l'OGBL est conscient qu'il n'est pas la solution pour tout non plus. <





*L'industrie de demain se construit
seulement avec des emplois stables et durables.*



Enjeux et défis de l'industrie luxembourgeoise et européenne

La crise sanitaire liée au Covid-19 a d'ores et déjà créé une crise économique pouvant potentiellement dépasser celle de 2008. Néanmoins, il est difficile d'estimer aujourd'hui ses conséquences sur le tissu industriel luxembourgeois et européen. Malheureusement, quelques certitudes s'en dégagent déjà: elle aura un effet d'accélérateur sur des prises de décision relatives aux transformations numériques et à l'automatisation des postes de travail. Ces changements auront un effet concret sur les effectifs des entreprises concernées. À cela s'ajoutent de nombreux plans d'économies et d'autres restructurations lancées par les entreprises en période de crise pour rassurer les actionnaires en quête de dividendes.

Les postes administratifs et d'encadrement, qui jusqu'ici était le plus souvent épargnés, semblent en être la cible principale. Les salariés de production ont, quant à eux, déjà subi et ils continuent à subir de nombreux plans d'automatisation et de rationalisation. Pour ces derniers, les effectifs sont le plus souvent déjà au minimum et cela pose d'autres problèmes au niveau de la sécurité et de la santé.

Dans ce contexte difficile et incertain, l'OGBL demande aux gouvernements européens et aux entreprises de mettre en place une politique industrielle tournée vers l'avenir pour que le Luxembourg et l'Europe restent des pays industriels. Ceci afin de sauvegarder les emplois et en créer de nouveaux. C'est pourquoi l'OGBL et les syndicats européens partageant les mêmes valeurs exigent un changement radical et coordonné de la politique industrielle au niveau national et européenne.

L'industrie est essentielle et stratégique

La crise sanitaire a mise à nu la fragilité et la dépendance de nos pays à l'égard des producteurs de biens essentiels installés en dehors de l'Union Européenne (UE). Rappelons ici les problèmes et les pénuries survenus en début d'année pour les équipements de sécurité, les denrées alimentaires, les produits pharmaceutiques ou encore les produits intermédiaires nécessaires pour la réalisation de toutes sortes de biens et de marchandises. Pour toutes ces raisons, l'industrie européenne qui réalise ou transforme ces produits doit être considérée comme essentiel et stratégique.

Il paraît évident que ces entreprises ne doivent plus être cédées à des groupes dont les intérêts sont uniquement hors de l'UE. L'Europe perd le contrôle de sa propre production en laissant intégrer nos usines dans de grands groupes qui décident

uniquement dans l'intérêt du capital et non d'un point de vue économique, industriel et encore moins social. L'OGBL sait que la seule poursuite de la rentabilité et la rétribution des actionnaires abouti le plus souvent aux délocalisation d'emplois, aux licenciements collectifs ou pire encore aux fermetures d'usines.

Il faut réindustrialiser l'Europe

En cas de fermetures, le tabou des nationalisations doit être levé, surtout si cela est dans l'intérêt des salariés et des citoyens des pays respectifs.

Autre possibilité, l'Europe doit exiger la cession des outils à de nouveaux repreneurs viables pour éviter ces disparitions d'usines. Les périmètres de production doivent être maintenus et améliorés afin de mieux répondre à la demande européenne et anticiper les situations de crise.

Il faut un maximum d'autonomie si nous ne voulons plus dépendre de pays lointains, surtout ceux aux aspirations nationalistes et protectionnistes.

Afin de garantir l'autonomie de notre économie, il faut absolument réindustrialiser l'Europe et relocaliser des capacités de production qui se veulent durables et interconnectées. Au-delà de garantir des emplois et d'en créer de nouveaux, cela réduira dramatiquement les circuits d'approvisionnement et favorisera l'économie circulaire.

Les enjeux environnementaux, tels que la pollution, l'effet de serre dû aux émissions de CO2 et le changement climatique nous obligent à réagir immédiatement.

Nous ne pouvons pas attendre que d'autres le fassent pour nous, surtout là où les autorités sont moins regardantes et là où les entreprises n'ont pas besoin de faire preuve de responsabilité, privilégiant toujours le moindre coût.

L'industrie de demain se construit aujourd'hui

La recherche et développement est incontournable pour la survie et la durabilité des outils de production. L'industrie au Luxembourg et en Europe peut et doit continuer à vivre et à grandir, mais cela devra passer par un engagement des entreprises à investir, et pas uniquement dans le maintien de l'outil. L'augmentation des financements nationaux et européens pour soutenir le développement et l'utilisation de technologies vertes sont autant de pistes à privilégier. L'objectif est d'augmenter et de répondre à la demande de nouveaux produits respectueux de l'environnement. Ce cercle vertueux peut soutenir la demande interne européenne pour les années, voire décennies, à venir.

Investir dans l'avenir, c'est également investir dans l'humain. En collaboration avec les représentants du personnel, les entreprises doivent accentuer l'investissement dans la formation et les compétences, y compris le perfectionnement et la requalification de la main-d'œuvre actuelle pour anticiper les changements

La crise sanitaire

a mise à nu la fragilité

et la dépendance

de nos pays à l'égard

des producteurs de biens

essentiels installés

en dehors de

l'Union Européenne

technologiques. Une formation initiale (demandeurs d'emplois, apprentis, jeunes) et une formation continue (requalification, perfectionnement, poursuite de nouvelles perspectives) de qualité sont également des garants d'un avenir propice. Les employeurs ne cessent de se plaindre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée récurrente, ici ils ont le moyen d'y remédier.

Malheureusement, nous avons parfois l'impression que les entreprises se désengagent de plus en plus de la recherche et développement, alors qu'elles perçoivent des subsides par les États. Ces initiatives doivent mener à la création d'entreprises européennes du futur. L'Europe doit rester une vitrine de l'innovation technologique et ses applications, en étant les premiers à en faire la production au lieu de la délocaliser ailleurs.

Les entreprises doivent rendre des comptes

Les aides publiques, qu'elles soient nationales ou européennes, doivent être conditionnées. Elles doivent servir à investir pour maintenir et créer de l'emploi au Luxembourg et en Europe. Aujourd'hui, nous avons parfois l'impression qu'elles ne servent qu'à maintenir les marges bénéficiaires des entreprises. Il faut exiger des entreprises qu'elles investissent d'abord dans de nouvelles installations et de nouveaux outils, et ensuite elles pourront obtenir des aides. Il va de soi que ces aides doivent être récupérables en partie ou intégralement si la société ne respecte pas ses engagements vis-à-vis de son personnel et des autorités.

Par ailleurs, toutes les entreprises doivent faire face à leurs responsabilités lorsque leurs activités menacent l'environnement et les droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Pour éviter les sanctions, les solutions sont simples: respecter les normes environnementales, mettre fin au travail précaire, garantir de bonnes conditions de travail et respecter tous les droits des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Des normes élevées en termes de santé et de

sécurité pour tous les travailleurs sont essentiels, en particulier au regard de la pandémie de Covid-19.

Fin du dumping social et respect des normes environnementales

L'OGBL exige la fin du dumping social et le chantage à l'emploi qui en est la conséquence. Il ne suffit pas d'exiger que ces normes soient respectées en Europe, elles doivent être respectées pour tout produit ou marchandise arrivant sur le marché européen. En parallèle, un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières pour des conditions de concurrence équitable entre les producteurs européens et leurs concurrents, qui soient conçues et mis en œuvre de manière à éviter que notre pollution soit elle aussi délocalisée au dépens des citoyens des pays qui sont exploités. Ce nivellement par le haut généralisé serait bénéfique pour tous, et nos collègues hors UE ne cessent de nous le demander.

Dans ce contexte, l'UE doit intégrer des normes de travail et environnementales fortes dans les accords commerciaux afin de créer des conditions de concurrence équitable et d'améliorer les normes d'emploi pour tous les travailleurs dans le monde entier. Un autre moyen de garantir un respect des normes sociales, même au-delà de nos frontières, est de veiller au respect d'un dialogue social tout au long de la chaîne de production.

Une transparence totale et l'implication des représentants du personnel dans tous les processus décisionnels, sous la surveillance étroite des autorités nationales avec un cadre juridique adapté sont dès lors une nécessité pour garantir le respect d'un « standard social ».

Pour toutes ces raisons, l'OGBL et les syndicats partageant les mêmes valeurs en Europe exigent une coopération et une coordination renforcée entre les États membres pour définir une politique industrielle européenne, en tenant compte des contraintes géographiques et industrielles de chaque pays. Le respect total d'un modèle social européen fort, y compris les droits des travailleurs, en sont des éléments clés. ◊

L'OGBL exige

la fin du dumping

social et le chantage

à l'emploi qui

en est en la

conséquence.

En tant qu'interlocuteurs reconnus, les syndicats de l'industrie de l'OGBL n'hésitent pas à rencontrer les autorités publiques afin d'aborder les différents thématiques et volets de la politique industrielle au Luxembourg, voire en Europe



Une délégation de l'OGBL-FNCTTFEL a rencontré en octobre dernier le ministre de l'Économie Franz Fayot pour, entre autres, faire le point sur la situation du transport de fret par rail. Il était question de soutenir et d'inciter le recours au transport via le rail pour améliorer notre balance des émissions en CO2 et la mobilité au sein du pays. OGBL-FNCTTFEL considère qu'il n'est pas acceptable que les entreprises industrielles abandonnent le transport par rail au profit du transport par camion, motivées uniquement par le moindre coût. Ceci est d'autant moins soutenable si ces moindres coûts sont obtenus aux dépens des chauffeurs routiers.



Lors de la « Journée d'action européenne pour le secteur de l'acier » en date du 1^{er} octobre 2020, une délégation composée de délégués du syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL a remis au ministre de l'Économie, Franz Fayot, le catalogue de revendications soutenu par l'ensemble des syndicats européens de l'acier. Ce dernier demande des emplois durables dans l'industrie sidérurgique européenne. Il est favorable de mesures au niveau des États membres visant à relancer la production industrielle, surtout pour un acier plus vert fabriqué en Europe.



Fin 2020, les secrétaires centraux responsables de l'OGBL de l'industrie alimentaire, chimique, sidérurgique, de la transformation sur métaux et des autres industries ont rencontré le ministre de l'économie, Franz Fayot, afin de faire le point sur la situation de l'industrie surtout en période de crise sanitaire. L'OGBL a clairement indiqué que le dialogue social s'est une fois de plus révélé être un instrument efficace pendant la crise. La sécurisation de l'industrie au Luxembourg et les emplois qui en font partie ont également été abordés.



En plein mois d'août, une délégation du syndicat Sidérurgie et Mines a rencontré le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch. Cette entrevue a eu lieu à l'initiative de l'OGBL, en vue d'aborder le plan de restructuration annoncé par les responsables d'ArcelorMittal. Quelques semaines après, les discussions pour une nouvelle tripartite sidérurgie ont débuté.



Dans le cadre des négociations du plan de maintien dans l'emploi chez Guardian Luxguard II, le syndicat Chimie et la délégation du personnel ont rencontré Dan Kersch, ministre du Travail, concernant les différents instruments d'un plan de maintien dans l'emploi afin d'éviter un plan social.

**L'industrie
de demain
se construit
aujourd'hui**