

# AKTUELL

#4 2020 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



— **Social: les annonces  
du gouvernement  
restent insuffisantes**

— **Crise du logement:  
la colère monte**

— **Entreprises:  
l'OGBL est sur  
tous les fronts**

**DOSSIER**

Industrie: notre  
sortie de crise

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

**Editeur**

OGBL « Onafhängege  
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'Ecole / B-6666 Wibrin

**Impression**

Techprint Esch/Lankelz  
Décembre 2020

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

**Couverture**

© Cedric Letsch / Unsplash



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus / National	P 10-23
Discours sur l'état de la nation et budget 2021 Salaire social minimum: Contre l'attaque scandaleuse de l'UEL Nouvelles modalités d'application pour le chômage partiel à partir du 1 <sup>er</sup> janvier Quadrupartite: les conséquences du Covid-19 devront être analysées dans le détail La crise du coronavirus fait apparaître au grand jour l'explosion des inégalités « La crise du logement met en colère » - Retour sur la manifestation nationale Plus 41%! Le résultat d'une politique qui privilégie la spéculation par rapport au droit fondamental au logement!	
◆ Focus / Europe	P 24-25
Salaire social minimum et renforcement de la négociation collective	
◆ Echos du terrain	P 26-39
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Enjeux Sectoriels	P 40-49
Nos commerces, nos emplois - notre avenir! Les salariés du secteur des banques et des assurances valent mieux que ça!	
◆ Regards	P 40-49
Lët'z say no to violence against women! Mettre en pratique l'égalité au féminin	
◆ Zoom sur les sections locales	P 50
◆ Questions pratiques / Infos utiles	P 51-53
Délai de remise des ordonnances de mise en isolement/quarantaine à l'employeur L'OGBL vous épaula en cas de faillite de votre employeur	
◆ Frontaliers	P 54-56
◆ CSL	P 56-57
Econews: Une imposition socialement juste?	



Dossier

Industrie: notre sortie de crise

# Reste à espérer que 2021 ne ressemble pas à 2020

Ça y est, l'année 2020 touche doucement mais sûrement à sa fin! On ne la regrettera pas, cette année 2020. On s'en serait même bien passé de cette «année Covid-19». On voudrait même l'oublier, pour toujours. Reste à espérer que 2021 ne lui ressemble pas. En tout cas, pas trop!

Si l'année 2020 touche certes à sa fin, les conséquences de cette crise sanitaire qui rythme nos vies depuis mars dernier, demeurent, elles, bien présentes et continueront certainement de l'être encore pour un certain temps, notamment sur le plan social et économique.

Comme vous pourrez le lire dans le détail quelques pages plus loin, l'OGBL note et salue, dans ce contexte, le fait que le gouvernement semble avoir tiré les leçons des crises précédentes et ait ainsi choisi de ne pas soumettre le pays à une nouvelle politique d'austérité, dont les grands perdants sont toujours les salariés en général et les plus faibles d'entre eux en particulier. Mais, il faut

le souligner également: les annonces du gouvernement restent néanmoins insuffisantes au regard de la gravité de la situation sociale et économique que traverse actuellement le pays et des crises préexistantes qui n'ont fait que s'accroître depuis lors.

Nous revenons dans ce nouveau numéro de l'Aktuell évidemment aussi sur la situation dans les entreprises. Une situation tendue dans nombre d'entre elles, comme vous pouvez l'imaginer. Mais soyez en certain, l'OGBL veille, se bat et se battra pour chaque emploi, chaque existence, à l'image de ce qu'il a fait chez Guardian ou dans le secteur de l'aviation.

Enfin, notre dossier central est consacré cette fois-ci entièrement au secteur de l'industrie. Un secteur qui fait face actuellement à une série d'annonces de restructuration. Nous vous invitons à y découvrir comment l'OGBL y envisage la sortie de crise.

**Bonne lecture. Et dans la mesure du possible, joyeuses fêtes de fin d'année. ◇**



**Olivier Landini**  
responsable du service  
communication



28

**Un accord a été trouvé in extremis chez Guardian. Il n'y aura pas de licenciements!**



30

**Fondation et Ateliers Kräizbiereg: les salariés respirent enfin!**

Eis, als Elteren,  
geet et elo  
och duer!





10 octobre 2020 sur la place Hamilius à Luxembourg. Plus d'un millier de personnes manifestent pour le droit à un logement digne et abordable au Luxembourg. La colère monte face à la crise du logement que traverse le pays. (lire en pages 18 et 19)





Habitação  
direito  
luxo!  
dei Lénko

Logement Digne.  
Via Solidaire

RTL

KPI

## Brèves

◆ **Le salaire social minimum, le REVIS (ancien RMG), l'allocation de vie chère et les pensions seront adaptés au 1<sup>er</sup> janvier 2021** Le salaire social minimum ainsi que le REVIS augmenteront ainsi de 2,8 %. Les pensions progresseront quant à elles de 1,3 %. A noter que ces adaptations à l'évolution réelle des salaires ne constituent pas une augmentation structurelle des différents montants que l'OGBL revendique par ailleurs. Il s'agit ici d'une simple application de l'échéance régulière de l'ajustement. Enfin, l'allocation de vie chère est augmenté de 10 % par rapport au montant de 2019, alors que le montant avait été doublé pour 2020 en raison de la crise du Covid-19. Comme cette prestation n'avait pas été adaptée à l'évolution des prix depuis 2009, cette augmentation est en fait largement insuffisante par rapport à l'évolution réelle du coût de la vie. ◇

◆ **Prestations familiales** La Chambre des salariés (CSL) a élaboré récemment une proposition de loi visant une revalorisation minimale immédiate de 7,7 % de toutes les prestations familiales et la réintroduction de l'adaptation automatique des prestations familiales à l'inflation pour éviter de futures pertes de pouvoir d'achat.

Il faut en effet savoir:

- 1) que les prestations familiales en espèces sont gelées depuis 2006,
- 2) que l'âge limite des bénéficiaires a été revu à la baisse en 2010 passant de 27 à 18 ans, sans pour autant que les aides pour études supérieures pallient la perte de revenus
- 3) qu'en 2016, la décision de verser un montant unique de 265 euros pour chaque enfant a engendré un manque à gagner manifeste pour les familles comprenant deux enfants ou plus, nés après la réforme. ◇

Plus d'infos sur [ww.csl.lu](http://ww.csl.lu)

## Devoir de vigilance: une large majorité en faveur d'une loi nationale



Petite piqûre de rappel de la part de l'Initiative pour un devoir de vigilance à l'adresse du gouvernement et des députés le 11 novembre dernier devant le Parlement

92 % de la population résidente au Luxembourg soutient l'idée d'adopter une loi nationale qui demanderait aux entreprises ayant leur siège au Grand-Duché de prendre des mesures afin d'éviter les violations des droits humains au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement. Ces chiffres proviennent d'une récente enquête représentative menée par TNS Ilres à la demande de l'Initiative pour un devoir de vigilance, une plateforme de 17 organisations de la société civile dont fait partie l'OGBL. Il est important que les responsables politiques en charge de ce dossier passent donc désormais à l'action.

Une telle législation contribuerait à garantir que les entreprises respectent les droits humains lorsqu'une partie de leurs activités se fait à l'étranger. En effet, les activités économiques des entreprises peuvent avoir des impacts négatifs sur les droits humains partout dans le monde: travail abusif des enfants, utilisation massive de produits toxiques dangereux pour la santé, travail forcé, accaparement des terres, dégâts environnementaux etc. Des entreprises ayant leur siège au Luxembourg y sont également ou peuvent y être impliquées.

Notons également que des députés de tous les partis politiques représentés à la Chambre des députés se sont exprimés en

faveur de l'adoption d'une telle loi nationale lors de l'action symbolique organisée le 11 novembre dernier par l'Initiative pour un devoir de vigilance.

Les résultats en lien avec la question sur l'environnement sont également très clairs: 93 % des sondés souhaitent inclure les aspects environnementaux dans une telle loi afin d'éviter les dommages environnementaux ayant un impact négatif sur les droits humains.

En outre, 85 % trouvent que les personnes dont les droits humains sont violés gravement dans le cadre des activités d'entreprises ayant un siège au Luxembourg doivent être autorisées à demander réparation au Grand-Duché devant les tribunaux luxembourgeois.

En fait, les chiffres sont sans appel dans notre pays: la population au Luxembourg serait, d'après le sondage, en faveur d'une loi nationale sur de devoir de vigilance en matière de droits humains et d'activités économiques. Concernant la responsabilité, il est clair qu'aucune demi-mesure n'est souhaitée. La future loi devra donc inclure un mécanisme de responsabilité civile afin que les personnes affectées puissent avoir accès à une réparation. ◇



## La présidente de l'OGBL a été reçue par le Grand-Duc

La présidente de l'OGBL, Nora Back a été reçue en audience, le 13 octobre dernier, par Son Altesse Royale le Grand-Duc. Nora Back y a fait le point sur les multiples conséquences de la crise sanitaire. La présidente de l'OGBL a également énuméré au Grand-Duc les principales priorités de l'OGBL, que le syndicat sou-

haite notamment aborder dans le cadre du dialogue social, afin de trouver un chemin commun pour sortir de la crise. En avril dernier déjà, le Grand-Duc avait contacté la présidente de l'OGBL, par téléphone cette fois-là, pour s'informer de la manière dont les salariés vivaient la crise que traversait le pays. ◊



## L'OGBL rencontre l'association «Eran, eraus an elo?»

Des représentants de l'OGBL ont rencontré, le 7 octobre dernier, les responsables de l'asbl «Eran, eraus an elo?». Cette association s'engage pour une amélioration des conditions de détention dans les prisons luxembourgeoises. Lors de cette entrevue, le thème des conditions de travail et de la formation continue comme

vecteur de réinsertion de centaines de détenus ont été abordés. Pour l'OGBL et l'asbl, il est clair qu'un accompagnement qualitatif d'un point de vue social et formateur doit être assuré pour garantir une réinsertion réussie. Il a été convenu de se revoir à nouveau et de mettre en place un échange régulier sur ce sujet. ◊

## Le futur président de l'UEL annonce la couleur

Michel Reckinger, l'actuel président de la Fédération des artisans, deviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2021 président de l'UEL. L'UEL est l'organisation qui regroupe l'ensemble des fédérations patronales au Luxembourg.

Dans une interview publiée dans le magazine Paperjam (édition de décembre), Michel Reckinger annonce d'ores et déjà la couleur. Interrogé sur l'avenir de notre système solidaire et publique d'assurance-pension, le futur «patron des patrons» fait savoir que ce dossier sera l'une des grandes priorités de son mandat. «C'est l'un des premiers points à mon agenda en tant que président de l'UEL», a-t-il ainsi assuré.

Les salariés sont donc prévenus. Le patronat va revenir à la charge dans les années à venir pour tenter de détricoter l'un des principaux piliers de la Sécurité sociale au Luxembourg, qui n'a pourtant eu de cesse de faire ses preuves.

Comme il l'a toujours fait, l'OGBL défendra notre système actuel de pensions. Il s'opposera ainsi à toute attaque qui viserait par exemple à diminuer encore davantage le niveau des pensions ou à augmenter l'âge de départ à la retraite.

Comme il l'a déjà dit, en cas de future difficulté de financement (ce qui n'est pas le cas actuellement), l'OGBL privilégiera la piste d'un relèvement des cotisations ou la création de sources de financement supplémentaires, plutôt que de voir les prestations être détériorées. ◊



Nora Back

# Tout est possible dans une crise, même son contraire

Quelle année! L'année dernière encore, personne n'aurait pu imaginer les épreuves auxquelles nous avons tous été confrontés au cours des derniers mois. Qui plus est, cette fin d'année 2020 ne pourra pas ressembler non plus aux autres années. Alors qu'habituellement, ces jours fériés, où nous nous retrouvons en famille et entre amis, nous permettent de nous détendre et de nous reposer, les festivités seront cette année très restreintes.

Les restaurants et les cafés sont fermés et les réunions en famille ont été dégradées en événements «superspreader». Dans les écoles, c'est le chaos absolu, mais pas de panique, car à l'école personne ne se contamine.

La seule chose qui, fondamentalement, ne se distingue pas de l'année dernière, c'est la frénésie d'avant Noël dans les supermarchés et les centres commerciaux. Depuis le début de l'année, les mesures anti-Covid ont déjà changé plus de 20 fois. Ce qui fait que même sur un plan juridique, d'éventuels possibilités de recours sont devenues des défis.

Garder ses distances est devenu le slogan de l'année, or nous avons besoin aujourd'hui, plus que jamais, de cohésion et de solidarité.

Si on regarde en arrière, dans la première édition de l'Aktuell de l'année 2020, nous nous étions souhaité une année pleine de victoires syndicales. L'OGBL compte parmi les rares à avoir tenu ses résolutions de Nouvel An. Même en cette année pleine d'incertitudes, l'OGBL a été un partenaire solide sur lequel on a pu compter. Cette année a été très intense pour l'OGBL. Il y a eu beaucoup de combats à mener au niveau national, nous avons été présents dans tous les secteurs de l'économie où nous avons défendu les intérêts des salariés. L'accompagnement individuel au quotidien de nos membres s'est poursuivi sans interruption (malgré le confinement).

Parmi les nombreuses réussites syndicales que nous avons obtenues au niveau national, on peut citer: l'extension du chômage partiel et la garantie du salaire social minimum pour les salariés concernés, l'introduction du congé extraordinaire pour raisons

---

## **L'ÖGBL continuera à défendre les intérêts de tous les salariés et de leurs familles au cours de l'année à venir, avec toute sa force et tous les moyens syndicaux au cours de l'année à venir**

---

familiales et du congé de soutien familial, la prolongation du délai de remise du certificat d'incapacité de travail en cas de mise en quarantaine, le maintien du droit de manifester même en période de restriction des droits fondamentaux en raison du Covid-19, l'augmentation de l'allocation de vie chère, la défense de notre système de sécurité sociale, le moratoire sur les augmentations de loyer, les nombreuses mesures de protection des salariés, et bien plus encore.

En outre, des pertes d'emploi ont pu être évitées dans de nombreux secteurs grâce à l'ÖGBL. On peut citer quelques exemples: la défense des emplois et des acquis de la convention collective dans le secteur de l'Aviation, qui n'ont pu être maintenus que grâce aux efforts syndicaux; les importantes négociations dans le cadre de la tripartite Sidérurgie; l'action syndicale résolue avec la campagne nationale pour le maintien des emplois dans le secteur du Commerce; le grand succès de l'ÖGBL dans le cadre du conflit chez Guardian, qui n'a pu être obtenu que grâce au courage, la détermination et la volonté des salariés de l'entreprise d'aller jusqu'à la grève... Sans oublier de mentionner également la percée dans le dossier Kräuzbiere, où les salariés peuvent enfin respirer après des mois de mobilisation.

Dans le cadre de l'assistance individuelle aux membres, nous sommes restés disponibles au quotidien pour les salariés, les pensionnés et leurs familles, qui ont en eu besoin d'aide au cours de cette période difficile, en leur offrant des conseils et un soutien professionnels, aussi bien juridique que syndical et moral.

Cet engagement syndical sera également nécessaire l'année prochaine, car la crise sanitaire n'a pas encore été surmontée. L'issue de la pandémie est encore incertaine et cela pose des défis à de nombreux niveaux.

Parce que les conséquences économiques de la crise du Covid-19 se font encore davantage ressentir et qu'il s'agit maintenant de sauver les emplois, d'éviter des licenciements collectifs et de ralentir – voire d'empêcher – le chômage de longue durée. Parce que les efforts collectifs en vue de contenir le virus vont

entraîner une fatigue collective. Parce que, précisément en ce moment, nous devons repousser des coups bas inutiles de la part des employeurs. Et ce, notamment parce que non seulement les entreprises mais aussi les ménages ont subi des pertes financières importantes et que les inégalités sociales menacent de s'accroître encore. En ce sens, le pouvoir d'achat doit être encore renforcé. Les plus faibles de notre société ne doivent pas être les grands perdants de la crise. Et enfin, mais ce n'est pas des moindres, parce que les entreprises ne sont pas les seules à avoir subi de grosses pertes financières, mais les ménages également et parce que les inégalités sociales risquent de se creuser encore davantage en conséquence. En ce sens, le pouvoir d'achat doit être renforcé davantage. Les plus fragiles dans notre société ne doivent pas être les grands perdants de la crise.

L'ÖGBL continuera de défendre et renforcera ses droits de participation, aussi bien dans les entreprises qu'au niveau national. Une tripartite doit avoir lieu, car des mesures de crise à court terme ne sont pas viables à long terme.

Parce que nous allons nous faire fort désormais pour la justice fiscale que nous attendons depuis longtemps. Concernant le logement, l'ÖGBL continuera également à s'engager pour le droit de se loger au Luxembourg. L'urgence de la crise climatique et la transition juste qui s'impose ne devront pas non plus être oubliées en 2021. Parce que l'année prochaine, nous continuerons à nous battre pour un peu plus de justice et moins d'inégalités dans notre société.

Nous relèverons tous ces défis ensemble et avec un engagement total. L'ÖGBL continuera à défendre les intérêts de tous les salariés et de leurs familles au cours de l'année à venir, avec toute sa force et tous les moyens syndicaux au cours de l'année à venir. Nous sommes prêts et renforcés pour aborder l'avenir. En ce sens, je vous souhaite un joyeux et paisible Noël et une bonne et heureuse année 2021. ◊



*Nora Back, présidente de l'ÖGBL*

## Discours sur l'état de la nation et budget 2021

# Les leçons des crises précédentes ont été retenues mais les annonces restent insuffisantes



**Le 13 octobre, le Premier ministre Xavier Bettel prononçait son discours sur l'état de la nation. Le lendemain, le ministre des Finances, Pierre Gramegna, déposait le projet de budget pour 2021. Que faut-il retenir des annonces faites par le gouvernement?**

Si l'OGBL tient à saluer une série d'annonces positives faites par les deux membres du gouvernement, il tient également à souligner que celles-ci demeurent toutefois insuffisantes au regard de la gravité de la situation sociale et économique que traverse actuellement le pays et des multiples crises préexistantes qui n'ont fait que s'accroître dans le cadre de la crise liée au Covid-19 (transformations

du monde du travail, logement, pouvoir d'achat, inégalités, climat...).

Parmi les accents jugés positifs, l'OGBL relève notamment la volonté affichée du gouvernement de ne pas soumettre le pays à une nouvelle politique d'austérité avec toutes les conséquences désastreuses – aussi bien sociales, économiques que politiques – que cela entraînerait. Les leçons de la crise financière de 2008/2009 semblent avoir été retenues sur ce point. Le Premier ministre a même souligné l'importance d'un Etat-providence fort, en plaidant d'ailleurs pour son renforcement. L'OGBL ne peut que s'en réjouir. Le haut niveau d'investissements de l'Etat que le gouvernement souhaite

maintenir est également jugé positif par l'OGBL, tout comme la possibilité laissée ouverte de continuer à faire des emprunts publics, s'ils s'avéraient nécessaire. L'Etat luxembourgeois dispose en effet toujours de marges de manœuvre en la matière, qu'il faut s'autoriser à exploiter si la situation l'exige.

L'OGBL salue également le fait, qu'à l'exception notable toutefois de l'introduction de la taxe carbone, le gouvernement n'ait pas annoncé d'augmentations fiscales (directes ou indirectes) supplémentaires, qui mineraient le pouvoir d'achat des tranches de la population à faible et moyen revenus.

Enfin, la décision de prolonger la possibilité pour les entreprises de recourir au chômage partiel au-delà du 31 décembre 2020 et de déterminer ses modalités d'accès au préalable, dans le cadre du dialogue social, constituent évidemment aussi une bonne nouvelle. L'OGBL insiste toutefois déjà dans ce contexte pour que l'accès au chômage partiel soit impérativement conditionné à un certain nombre de garanties (garanties d'emploi, maintien au minimum de l'accord garantissant que l'indemnité ne puisse être inférieur au salaire social minimum pour limiter les pertes de revenu...).

D'autres annonces faites par le Premier ministre et le ministre des Finances sont, quant à elles, largement insuffisantes pour l'OGBL II en va ainsi des compensations sociales envisagées dans le cadre de l'introduction de la taxe carbone. Si l'OGBL salue le fait que le gouvernement ait retenu un principe de compensation échelonnée en fonction des revenus (crédits d'impôts dégressif), il considère néanmoins que le montant compensatoire maximum retenu par le gouvernement (96 euros) est bien trop faible pour réellement compenser la nouvelle taxe et déplore qu'à partir d'un revenu annuel imposable de 80 000 euros, les personnes concernées ne puissent déjà plus bénéficier d'aucune compensation (rappelons que le salaire moyen au Luxembourg se situe autour de 65 000 euros).

Qu'en est-il par ailleurs des tout petits revenus qui sont aujourd'hui exonérées fiscalement? Ne bénéficieront-ils d'aucunes compensations? Et que fait le gouvernement de son principe dit du « pollueur-payeur » dans le cas des locataires, qui n'ont donc aucune influence sur le type d'énergie utilisé dans leur logement, que ce soit pour se chauffer, se laver ou bien encore cuisiner. L'OGBL demande ici au gouvernement, soit d'exclure le mazout et le gaz naturel de la taxe carbone, soit d'introduire un dispositif de remboursement à l'attention des ménages en location. Quoi qu'il en soit, comme on le voit, cette nou-

velle taxe carbone ne se présente pas du tout équilibrée d'un point de vue social.

L'OGBL juge par ailleurs inadmissible que le gouvernement présente l'augmentation de 10% de l'allocation de vie chère comme étant une compensation sociale en lien avec l'introduction de la taxe carbone. En effet, l'allocation de vie chère n'a plus été adaptée depuis 2009 et sa revalorisation annoncée peut donc, au mieux, être considérée comme un ajustement modeste et toujours insuffisant qui aurait dû être réalisé depuis longtemps. L'OGBL avait salué le doublement du montant de l'allocation en question, même s'il ne s'agit que d'une mesure temporaire pour l'année 2020. Cette mesure était très importante en vue d'amortir la perte de pouvoir d'achat des ménages concernés pendant la pandémie. Au vu de l'évolution de cette dernière, l'OGBL estime que la mesure doit être désormais prolongée jusqu'en 2021, et que lorsque la pandémie aura été enrayerée, une augmentation plus importante que les 10% annoncés par le gouvernement doit être envisagée. L'OGBL déplore également qu'il ne soit pas prévu que les différentes primes que le gouvernement envisage d'augmenter (mobilité électrique et efficacité énergétique), par le biais des nouvelles recettes générées par la taxe carbone, ne soient pas soumises à un principe de progressivité. En l'absence d'un tel principe, celles-ci ne profiteront qu'aux ménages les plus aisés.

L'OGBL constate ensuite avec stupéfaction que, si le gouvernement prévoit certes toujours d'abolir en tant que tel le régime injuste et tant décrié des stock-options, il annonce désormais l'introduction d'un autre régime fiscal préférentiel, sous forme cette fois-ci de « primes participatives », qui semble malgré tout très similaire. L'OGBL s'oppose à l'introduction d'un tel régime dont seuls les très hauts salaires bénéficieront, venant ainsi créer de nouvelles injustices fiscales.

Restent les annonces du gouvernement dans le cadre de la lutte contre la crise

du logement. Tout d'abord, l'OGBL se félicite des déclarations faites aussi bien par le Premier ministre et le ministre des Finances, suivant lesquelles il existe bien une spéculation tangible dans le secteur foncier et immobilier au Luxembourg et qu'ils proposent par conséquent de premières approches pour freiner la demande spéculative, par le biais de nouvelles lois fiscales. L'OGBL analysera les détails et la portée de la réforme annoncée des Fonds d'investissements spécialisés (FIS) ainsi que d'autres activités de sociétés, en les examinant à l'aune du principe de justice fiscale. Pour le reste, l'OGBL déplore que le gouvernement n'envisage toujours pas de mettre davantage de logements sociaux sur le marché (les objectifs du gouvernement en la matière sont largement insuffisants), ni de contraindre les communes à promouvoir des logements à prix abordables (réforme annoncée du pacte logement), ni d'amender son récent projet de loi relatif au bail à loyer (celui-ci doit être revu de fond en comble), ni de réformer l'impôt foncier (en y introduisant de la progressivité, tout en exonérant les biens résidentiels propres), ni d'introduire une taxe nationale sur la rétention des terrains. Bref, les annonces du gouvernement en matière de logement demeurent globalement bien en deçà de ce qui serait nécessaire pour relever sérieusement le défi que constitue la crise du logement.

Pour conclure, l'OGBL déplore également toute une série de silences de la part du Premier ministre et du ministre des Finances sur des thèmes qui devraient pourtant faire partie des priorités du gouvernement. Ainsi, les nécessaires réformes qui s'imposent en matière de droit du travail (plan de maintien dans l'emploi, plan social, faillites, formation professionnelle continue, bilan social d'entreprise, législation relative aux conventions collectives de travail...) n'ont même pas été évoquées. La même chose vaut pour les prestations familiales dont l'OGBL revendique une revalorisation et une réindexation urgentes auxquelles le gouvernement s'était d'ailleurs déjà engagé en 2014. ◊

## Salaire social minimum

# Contre l'attaque scandaleuse de l'UEL

**Les deux syndicats représentatifs au niveau national répondent en règle au patronat après son attaque frontale à l'encontre des salariés les plus vulnérables, ceux précisément qui ont permis au printemps dernier que la société ne s'effondre pas.**

Le 20 novembre dernier, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) a publié un communiqué de presse exposant ses idées sur la justice salariale au Luxembourg. Il s'agit ni plus ni moins d'une attaque générale à l'encontre du salaire social minimum

Suite à l'annonce du gouvernement selon laquelle le salaire social minimum serait ajusté à l'évolution générale des salaires au cours de ces dernières années, comme d'habitude et en temps voulu, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'organisation patronale a demandé au gouvernement de ne pas prendre cette mesure.

Le fait que l'UEL batte des ailes, comme elle l'a fait lors des précédents ajustements du salaire minimum, et annonce une perte de compétitivité économique et des suppressions d'emplois en semant la panique, n'inquiète plus personne. Ces affirmations se sont toujours révélées fausses – au contraire, tant l'emploi que le chiffre d'affaires des entreprises ont généralement continué à croître après les ajustements du salaire minimum.

Cependant, le fait que l'UEL utilise la pandémie du Covid-19 pour porter atteinte à l'évolution des salaires des salariés les

plus gravement touchés sur le plan social et économique est scandaleux, un affront hostile au salariat de premier ordre. Cette adaptation salariale est due aux salariés qui perçoivent le salaire minimum, car elle n'est rien d'autre que d'une adaptation à rebours du salaire social minimum à l'évolution générale des salaires, qui a eu lieu pour les autres tranches salariales il y a au moins un an et demi. Donc, avant que la pandémie du Covid-19 n'éclate! Cette information a été omise par l'UEL dans son communiqué de presse.

Elle ne mentionne pas non plus l'aide exceptionnelle que le gouvernement accorde en même temps que l'augmentation du salaire minimum aux secteurs particulièrement touchés par les mesures de confinement. Elle ne mentionne pas non plus l'extension du chômage partiel, qui constitue un soulagement important pour ces secteurs. Le fait que l'UEL dissimule cela est pour le moins malhonnête.

L'UEL ne recule pas non plus face à la désinformation avec des chiffres incorrects: « Rien que sur les 2 dernières années, le SSM s'est envolé de plus de 7%! ». Ce qui est vrai, c'est qu'entre le 1<sup>er</sup> août 2018 et le 31 décembre 2020, le salaire social minimum n'a augmenté que de 4,56 %. Les 4,56 % se composent comme suit: ajustement périodique de 1,1%, augmentation structurelle de 0,9 % (2019) et tranche indexée (2,5 %) au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Afin de faire passer efficacement son affirmation de « cadence infernale » de l'évolution du salaire mini-

um, l'UEL fait une comparaison avec l'an 2000 pour se plaindre d'une augmentation de 70 %. Si l'UEL avait attaché de l'importance à une comparaison plus proche dans le temps et s'était limitée aux 10 dernières années, des 70 % seraient restés 21,9 % moins « infernaux » (toutes tranches d'indices confondues)! En outre, la loi sur l'emploi ne mentionne pas que les couches salariales supérieures et surtout les plus élevées présentent des pourcentages de développement plus élevés que l'évolution moyenne des salaires.

Et une fois de plus, l'UEL humilie les salariés des couches inférieures de la population en prétendant de manière totalement infondée et élitiste que le salaire social minimum est supérieur à la productivité de leur travail.

Non seulement cette affirmation est scientifiquement plus que douteuse, mais cette année en particulier, dans le contexte de la crise sanitaire, il a été prouvé que le travail des salariés dans les secteurs à bas salaires en particulier est essentiel pour notre société et que notre économie ne fonctionnerait pas sans lui.

L'OGBL et le LCGB appellent le gouvernement à donner une forte réplique politique de refus à l'attaque scandaleuse de l'UEL à l'encontre des salaires des salariés percevant salaire minimum. La décision d'ajuster le salaire social minimum de 2,8 % dans le délai du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ne doit en aucun cas être remise en cause.



**La pandémie**

**du Covid-19**

**ne doit pas se**

**faire sur le dos**

**de la population**

**active!**

Une politique offensive contre l'élargissement continu du fossé salarial, les inégalités sociales, le risque de pauvreté et le phénomène des « working poor (salariés pauvres) » doit devenir le fil conducteur politique du gouvernement.

La pandémie de Covid-19 ne doit pas se faire sur le dos de la population active. Leur pouvoir d'achat doit rester intact et faire partie intégrante du « Neistart Lëtzebuerg ». Dans ce contexte, l'OGBL et le LCGB ont clairement indiqué qu'ils se félicitaient du soutien financier apporté aux entreprises et qu'ils continueraient à le faire. Toutefois, à condition que le soutien financier aux employeurs soit lié à l'obligation de

responsabilité sociale envers les employés, notamment des garanties d'emploi. Et cela exclut des attaques comme celle de l'UJEL à l'encontre du salaire social minimum.

Bien que l'on ne sache pas à ce stade combien de temps la pandémie du Covid-19 continuera à affecter notre société, il y a une chose qu'il ne faudrait pas oublier: Quoi qu'il en soit, elle est limitée dans le temps et sera mieux surmontée par la paix et la justice sociales.

Il faut faire comprendre dès maintenant aux employeurs que cette crise ne sera pas répercutée sur les salariés et leurs familles. ◊

## Chômage partiel

# Nouvelles modalités d'application pour le chômage partiel

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021

L'OGBL salue la volonté du gouvernement de prolonger les mesures du chômage partiel afin d'éviter les pertes d'emplois liées directement à la pandémie du Covid-19 et les effets négatifs de cette dernière sur différents secteurs économiques.

Notons également le maintien des mesures actuelles pour les trois premiers mois de l'année 2021 qui assurent une stabilité et visibilité pour les salariés et les entreprises. La sortie progressive du régime spéciale amorcée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021 pour les secteurs vulnérables va également dans le bon sens puisqu'elle met fin à la possibilité de licencier pour motifs non-inhérents à personne, même si le taux de couverture du chômage est abaissé en parallèle pour amorcer une sortie de crise. L'OGBL suivra avec attention les évolutions et les effets de la crise sanitaire au sein du Comité de conjoncture afin d'en tenir compte et de faire évoluer les dispositions encadrant le chômage partiel si cela s'avérait nécessaire, surtout en cas de détérioration de la situation. ◊

	Conjoncturel	Structurel	Structurel « accès accéléré »	Secteurs vulnérables
<b>Changements</b>	aucun	aucun	reconduit pour 6 mois et adapté	reconduit pour 6 mois et amélioré
<b>Secteurs</b>	<b>Industrie uniquement</b> (pour réagir face aux perturbations des marchés internationaux)	Tous les secteurs	Secteurs éligibles* <small>*entreprises touchées par la crise sanitaire</small>	Secteurs vulnérables: • Horeca • Tourisme • Événementiel
<b>Bénéficiaires</b>	Ensemble du personnel peut en bénéficier	Ensemble du personnel peut en bénéficier	Sortie progressive avec limite maximale de salariés pouvant en bénéficier: • 15 % jusqu'au 31/03/21 • 10 % 01/04/21 au 30/06/21  Le pourcentage sera dorénavant calculé sur le nombre d'heures perdues et non plus sur les effectifs	<b>Ensemble du personnel peut en bénéficier jusqu'au 31/03/2021</b>  <b>50 % du personnel peut en bénéficier à partir du 01/04/21 jusqu'au 30/06/21</b>  Le pourcentage sera calculé sur le nombre d'heures perdues et non plus sur les effectifs
<b>Restrictions/ Obligations</b>	Pas de licenciements pour motifs non-inhérents à la personne	<b>Plan de redressement</b> (entreprises de moins de 15 salariés) <b>Plan de maintien dans l'emploi</b> (entreprises de plus de 15 salariés) <b>Plan social</b>	Pas de licenciements pour motifs non-inhérents à la personne	Plafond maximum de licenciements 25 % des salariés jusqu'au 31/03/2021  <b>Pas de licenciements pour motifs non-inhérents à la personne du 01/04/21 au 30/06/21</b>
<b>Sanctions</b>	En cas de non-respect des dispositions, un remboursement intégral des indemnités de chômage sera demandé aux entreprises			

# Notre sortie de crise

Travail

Pouvoir d'achat

Logement

Justice fiscale

Sécurité sociale

**pour tout le monde!**

**Quadripartite**

# Les conséquences du Covid-19 devront être analysées en détail

En raison des mesures de sécurité liées à la pandémie de Covid-19, c'est par visioconférence que s'est tenue, le 18 novembre dernier, la réunion quadripartite d'automne.

L'OGBL se réjouit tout d'abord de l'annonce faite par le ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, de vouloir tirer un bilan de la crise du Covid-19 et de ses conséquences sur le système de santé luxembourgeois lors d'une prochaine réunion quadripartite.

Comme l'a souligné l'OGBL lors de cette réunion, la période que nous sommes en train de traverser démontre que notre système de santé a besoin d'être davantage protégé et amélioré. Cette analyse des conséquences du Covid-19 devra notamment permettre de trouver les leviers à actionner pour que le Luxembourg soit équipé comme il le faut afin de pouvoir faire face à une éventuelle nouvelle pandémie, sans mettre en péril l'organisation des hôpitaux et sans épuiser les personnels soignants.

Concernant le budget de l'assurance maladie-maternité, l'OGBL prend note de la dégradation logique des réserves, mais souligne néanmoins qu'elles demeureront quand même à hauteur de 870,1 millions d'euros fin 2021 (soit 24,4 % des dépenses courantes).

L'OGBL salue que le ministre de la Sécurité sociale ait confirmé que les améliorations annoncées concernant la prise en



charge des soins d'orthodontie, des aides visuelles et de la psychothérapie seront concrétisées. L'OGBL attend désormais des acteurs de la quadripartite qu'ils proposent, en vue de la prochaine réunion quadripartite qui se tiendra au printemps, des pistes de travail concrètes concernant la prise en charge des soins d'orthodontie.

Enfin, l'OGBL a réclamé davantage d'investissements en vue d'une amélioration des conditions de travail du personnel hospitalier et du recrutement de personnel soignant qualifié, afin de garantir une prise en charge de qualité de tous les patients. ◊



**Carlos Pereira,**  
membre du bureau exécutif

## Hausse des déguerpissements et du nombre des sans-abris

# La crise du coronavirus fait apparaître au grand jour l'explosion des inégalités

**Les déguerpissements et le nombre de sans-abris augmentent. Si le gouvernement veut éviter des situations où des personnes meurent de froid dans la rue, il y a lieu de prendre immédiatement des mesures d'urgence.**

Au début de l'état de crise, au mois de mars, l'OGBL avait réclamé des mesures d'urgence pour endiguer les conséquences directes du confinement sur les populations les plus démunies: un gel des loyers, un arrêt provisoire des déguerpissements et une interdiction temporaire d'interruption de l'approvisionnement en eau, gaz, électricité et télécommunications. Le gouvernement y avait répondu en partie positivement, en suspendant effectivement pendant la durée de l'état de crise les déguerpissements en matière de bail à usage d'habitation et à usage commercial et en prévoyant un arrêt des augmentations de loyer jusqu'au 31 décembre 2020.

Ces mesures ont effectivement permis d'éviter que des personnes ne se retrouvent à la rue en plein « lockdown », avec un risque accru d'infection au coronavirus. Or, désormais, alors que les chiffres d'infection publiés sont encore plus importants qu'en mars-avril, nous assistons à la situation inverse. Non seulement, le gouvernement ne prévoit rien dans le cadre de ses « lois Covid-19 » successives pour éviter que des familles entières ne se retrouvent sans domicile fixe, mais il semble également qu'il y ait plus de déguerpissements que jamais. Ce qui est aussi une conséquence des

pertes de revenu et d'emploi engendrées par la crise du Covid-19, notamment pour les personnes qui se retrouvent dans des relations de travail particulièrement précaires: travail intérimaire, travail à temps partiel limité à quelques heures par semaine, CDD non renouvelés, « free-lances », voire faux indépendants. Sans oublier la hausse du chômage, qui, même si elle a pu être ralentie par le chômage partiel et les plans de maintien dans l'emploi, reste considérable par rapport à 2019.

Il n'est donc pas étonnant que les initiatives de soutien aux sans-abri tirent la sonnette d'alarme et fassent savoir qu'ils observent une hausse considérable de personnes sans domicile fixe dans leurs structures d'hébergement. Une situation qui est aggravée en même temps du fait que les personnes à la rue se voient désormais être criminalisées par le couvre-feu instauré entre 23 heures et 6 heures. Les personnes concernées se retrouvent donc dans l'obligation de se rendre dans les foyers pour sans-abri. Or, dans ces foyers, en raison des règles de distanciation qui sont à respecter, il y a encore moins de places disponibles qu'en temps normaux.

Cette situation fait apparaître en plein jour l'explosion des inégalités que l'OGBL met en exergue depuis des années. Celle-ci est le fruit d'une politique qui considère la hausse faramineuse des prix du logement comme une loi de la nature et qui n'a pas pris de mesures appropriés pour endiguer la spéculation qui est à l'origine de la crise du logement. Elle est aussi le résultat d'une

tendance à la précarisation de l'emploi, qui s'est accentuée ces dernières années.

Et désormais, les infections flambent et l'hiver approche. Si le gouvernement veut éviter des situations où des personnes meurent de froid dans la rue, il y a lieu de prendre immédiatement des mesures d'urgence — en discutant par la suite avec les partenaires sociaux de mesures plus globales pour réduire durablement les inégalités et pour lutter sensiblement contre la hausse du taux de risque de pauvreté. L'OGBL propose à cet égard:

- la suspension de déguerpissements jusqu'au printemps 2021, voire au-delà si la situation liée au Covid-19 ne s'améliore pas;
- la prolongation du gel des hausses du loyer en 2021, accompagnée par des mesures de contrôle pour garantir que cette mesure soit effectivement respectée (le gouvernement a déjà donné suite à cette proposition, après publication des présentes revendications dans un communiqué de l'OGBL)
- l'arrêt temporaire des interruptions d'approvisionnement en eau, gaz, électricité et télécommunications pour cause de retard de paiement;
- la mise en place rapide de structures d'accueil supplémentaires. ◊

# « La crise du logement met en colère »

Face à l'explosion démentielle des prix du logement au Luxembourg, une vingtaine d'organisations dont l'OGBL et l'Association de défense des locataires au Luxembourg («Mieterschutz Lëtzebuerg») avaient appelé le 10 octobre dernier à manifester dans les rues de la capitale sous le mot d'ordre «Un toit c'est un droit». Plus d'un millier de personnes y ont répondu présent.

Parti de la place du Glacis, le cortège a traversé une partie du centre-ville pour enfin finir sa course sur la place Hamilius, où plusieurs interventions et témoignages ont été tenus.

Comme l'a souligné Nora Back, la présidente de l'OGBL: «Tout le monde a désormais conscience que le Luxembourg est aujourd'hui confronté à une grave crise du logement. La crise du logement est devenue une crise sociale qui met en colère. Et nous exprimons cette colère aujourd'hui».

Une des raisons de la colère réside notamment dans le fait que, contrairement à d'autres crises (sanitaire ou financière, par exemple), la crise du logement, elle, ne nous est pas tombée dessus, elle n'est pas venue du dehors, elle n'a pas été importée. Non, elle est entièrement «faite maison»! La responsabilité en incombe donc à nos politiques, à nos gouvernements successifs qui ont laissé cette situation se développer pendant toutes ces années, comme l'a également rappelé la présidente de l'OGBL: «Comme si les terrains sur lesquels on peut construire étaient des marchandises. Des marchandises reproductibles à souhait. Ces politiques ont donné carte blanche au libre-marché et à son jeu de la concurrence, en continu, année après année. Depuis plus de 20 ans, ils n'ont pas pris une seule mesure sérieuse visant à

réguler le marché du logement. Et c'est ça qui a mené à cette spirale des prix dans laquelle nous nous trouvons».

Rien qu'au cours des quatre dernières années, le prix d'achat d'un nouvel appartement au Luxembourg a augmenté de 41%. A titre de comparaison, le revenu moyen n'a, lui, augmenté que de 10% au cours de cette période. L'évolution des prix du logement est aujourd'hui en effet complètement déconnectée de l'évolution des salaires.

Les politiques n'ont pas su poser les limites nécessaires, offrant ainsi un boulevard à la poursuite effrénée de bénéfices et à la spéculation dans ce secteur, qui profitent avant tout aux riches promoteurs et investisseurs, nationaux ou étrangers. Ces derniers ne sont en plus quasiment pas imposés sur leurs biens.

«Nous n'acceptons plus qu'une minorité s'enrichisse de plus en plus, alors que la plus grande majorité de nous tous s'endette à vie pour pouvoir se permettre d'avoir un toit», a martelé la présidente de l'OGBL, avant de lancer un avertissement au gouvernement: «Cette manifestation est une mise en garde très sérieuse à l'adresse du Premier ministre et de son gouvernement. Arrêtez avec les réformes cosmétiques! La crise sociale concernant le logement est si profonde, la cohésion sociale au Luxembourg a de telles plaies, que de petits pansements ne peuvent plus suffire».

L'OGBL demande dans ce contexte au gouvernement de revoir notamment les deux projets de loi déposés à la rentrée par le ministre du Logement (réformes du pacte logement et du loyer à bail) qui, en l'état, relèvent précisément de réformes cosmétiques, qui en changera rien à la crise du logement que connaît le Luxembourg. ◊



## Logement: les revendications de l'OGBL

- L'impôt foncier doit devenir progressif
- Une taxe nationale sur la rétention de terrains doit être introduite
- Les prix des terrains doivent être plafonnés
- Le plafonnement des loyers doit devenir effectif
- La subvention de loyer doit être réformée
- Les aides en faveur de l'efficacité énergétique doivent être renforcées
- L'offre en logements sociaux doit être considérablement augmentée
- Le Fonds de compensation doit investir davantage dans le logement locatif à prix modéré



# Plus 41 %!

## Le résultat d'une politique qui met la spéculation au-dessus du droit fondamental à pouvoir se loger!

«Most positive outlooks are in countries with limited available land bank, which are also attractive for foreign professionals, such as Luxembourg, Belgium or the Netherlands». Dans son «Property Index Overview of European Residential Markets», Deloitte fait de la pub pour attirer des investisseurs étrangers qui font la chasse aux rendements sur investissements. Et Deloitte aiguise les appétits: «Le marché luxembourgeois du logement est porté par des taux hypothécaires bas (moins de 2 %), des fondamentaux macroéconomiques solides et un environnement politique très stable».

L'analyse du marché immobilier luxembourgeois de Deloitte fait mouche. L'investissement de capitaux sur le marché immobilier luxembourgeois continue de promettre des rendements élevés. Par ailleurs, les faibles taux d'intérêt et les taux fixes alimentent l'attractivité de cette forme d'investissement.

Lorsque de nouveaux terrains ou des terrains déjà construits arrivent sur le marché, ils sont achetés très rapidement par des investisseurs nationaux et étrangers. Et leur concurrence alimente encore davantage la spirale des prix.

Bien qu'il y ait un consensus politique sur le fait que la pénurie de logements nécessite une offre plus importante de logements et de terrains constructibles, les propos de Deloitte détruisent l'idée propagée par le gouvernement (et la plupart des partis politiques) et répétée en

boucle, selon laquelle une politique visant à accroître l'offre suffirait à maîtriser la spirale des prix.

Tant que la spéculation et la chasse au rendement alimenteront une demande qui n'a absolument rien à voir avec la demande de la population en logements de qualité et abordables, il n'y aura pas d'échappatoire à la crise du logement et des prix.

Retour aux chiffres. Deloitte retient qu'en Europe, «le Luxembourg était en 2019 le pays le plus cher pour louer un appartement, car les trois villes, Luxembourg-ville (30,71 EUR/m<sup>2</sup>), Esch/Alzette (21,80 EUR/m<sup>2</sup>) et Differdange (19,96 EUR/m<sup>2</sup>), figureraient parmi les dix villes les plus chères.»

Comme «point fort» particulier, il est mis en évidence que le Luxembourg était en 2019 le pays le plus cher en ce qui concerne le prix des appartements neufs: 7 145

euros par m<sup>2</sup> (+12,9 % par rapport à l'année précédente). Dans le détail: Luxembourg-ville 9565 €/m<sup>2</sup> (+8,1 %), Esch-sur-Alzette 6881 €/m<sup>2</sup> (+15,3 %) et Differdange 5766 €/m<sup>2</sup> (+12,6 %)

Les chiffres du STATEC annoncent un nouveau record pour le premier semestre 2020: en comparaison avec l'année précédente, l'achat d'un nouvel appartement a coûté +13,4 % plus cher! On arrive à +41 % sur une période de 4 ans seulement, si l'on considère également les années 2017 (+5,6 %), 2018 (+7 %) et 2019 (+10,1 %).

41% !!! Cela dépasse de QUATRE FOIS l'évolution des salaires nominaux!!

### L'état d'urgence en matière de logement est devenue une crise ouverte

La spirale des prix n'entraîne pas seulement une surcharge financière importante

pour les couches inférieures de revenu, mais entretemps aussi pour des parties croissantes des couches moyennes.

D'un point de vue macroéconomique, l'explosion des prix dans le secteur immobilier se caractérise aussi par des conséquences négatives et durables. Elle équivaut à une utilisation improductive du capital, soustraite à l'investissement dans l'économie réelle. En même temps, la perte croissante de pouvoir d'achat affaiblit le marché intérieur et son économie.

Le phénomène de la spéculation foncière et immobilière ne peut pas être dissocié, ni de l'accroissement des inégalités sociales dans la société, ni de la redistribution du bas vers le haut en termes de niveau de propriétés et de la violation du droit fondamental de se loger.

La propriété foncière et immobilière est de plus en plus concentrée entre les mains d'une classe supérieure qui dispose d'importants revenus et patrimoines, entre les mains de familles riches – y compris sous forme de sociétés et de fonds – alors que pour un nombre croissant de citoyens et de ménages, le désir légitime de posséder leur propre logement s'éloigne de plus en plus, ou bien ces derniers doivent alors consacrer une part toujours plus importante de leur revenu pour louer ou pour rembourser leur prêt en cas d'achat d'un bien.

Le gouvernement est sur le point de déposer les armes, de se rendre. Comme par exemple dans le cas de la réforme proposée de la loi sur le bail à loyer.

Pour des raisons qui n'ont pas été expliquées, le ministre du Logement, en est resté, pour la fixation du plafond légal d'un loyer exigible, à une base de calcul complètement dépassée historiquement au regard de l'évolution de ces vingt dernières années. C'est un affront aux ménages locataires et à leurs perspectives en termes de logement et de qualité de vie, et une bonne nouvelle pour les clients fortunés servis par Deloitte.

### **Le gouvernement a le devoir de satisfaire l'intérêt général de la population en vue d'un logement de qualité et abordable.**

Le gouvernement n'a pas reçu de mandat de la part des électeurs pour subordonner cet intérêt général aux intérêts particuliers des spéculateurs immobiliers et des chasseurs de rendements nationaux et internationaux.

La spéculation foncière et immobilière est une attaque de premier ordre contre le droit fondamental au logement et contre le pouvoir d'achat de la population. S'y opposer relève de l'obligation politique. Une obligation politique qu'aucun gouvernement n'a encore remplie jusqu'ici.

C'est également le cas du gouvernement actuel, qui s'accroche obstinément au libre jeu des forces du marché et qui ne met pas de bornes à la dynamique inflationniste de la spéculation foncière et immobilière.

Sans un changement de paradigme politique, la situation est sans issue. Sans cela, ni l'explosion des prix ni les inégalités sociales croissantes en matière de logement ne pourront être maîtrisées.

La politique n'a pas d'autre choix que de suivre la voie d'une réglementation et d'un contrôle du marché du logement par l'État. De façon conséquente et sans perte de temps supplémentaire.

Une politique de régulation et de contrôle qui, d'une part, protège la petite propriété et, d'autre part, prend des mesures conséquentes contre la spéculation foncière et immobilière.

### **Il ne suffit pas de briser la pointe de la partie émergée de l'iceberg**

Le principal outil d'une telle réglementation réside dans une fiscalité qui brise l'incitation spéculative de la perspective de rendements élevés.

Des lois fiscales qui garantissent que l'investissement de capitaux dans le secteur immobilier soit subordonné à l'objectif et au besoin de logement et non à celui d'accumuler des terrains à bâtir et de biens immobiliers dans le seul but de produire des rendements qui n'entretiennent plus aucun rapport à l'évolution des revenus de la population.

L'imposition des fonds d'investissement spécialisés (FIS) dans le cadre du secteur immobilier luxembourgeois, telle que la prévoit le projet de loi budgétaire pour 2021, et le léger affaiblissement prévu des avantages fiscaux au niveau des «amortissements accélérés» constituent un premier pas timide dans la bonne direction. Rien de plus, car globalement bien trop faible. Ces mesures n'impressionneront pas les riches investisseurs et leurs conseillers dans les «family offices»! Les affaires peuvent continuer gaiement.

Depuis des années, les FIS-SICAV sont la négation parfaite du principe de justice fiscale en raison des avantages fiscaux et des exonérations fiscales injustifiées qu'elles permettent. Elles sont un outil pour les riches qui leur apporte des gains de capitaux disproportionnés, au détriment de recettes fiscales pour l'État. Ce n'est sans doute pas pour rien que cet instrument est qualifié de partie émergée de l'iceberg de la spéculation dans le secteur immobilier, de la redistribution et de la concentration des terrains et des biens au profit de la tranche de revenu la plus élevée.

La réforme désormais annoncée de leur imposition (en ce qui concerne l'immobilier au Luxembourg) était attendue depuis longtemps. Mais seul ce qui n'aurait jamais dû être introduit sera aboli. En outre, le projet de loi ne prévoit pas d'imposer l'augmentation de la valeur des terrains et des biens immobiliers qui ont été accumulés dans ces fonds d'investissement avant la date d'entrée en vigueur de la réforme.

Le léger affaiblissement des «amortissements accélérés» mérite au mieux le

qualificatif de mesure cosmétique, car cet avantage fiscal pour les investisseurs restera pratiquement intact après cette réforme.

Cet avantage fiscal a depuis longtemps perdu la substance de sa raison d'être au regard de la persistance des rendements attendus qui sont disproportionnés par rapport au capital investi. Il devrait être réduit en général, voire supprimé. Non seulement en raison de son influence incitative sur la spéculation, mais aussi pour des raisons de justice fiscale. Rappelons dans ce contexte la comparaison avec l'investissement pour l'acquisition d'une propriété privée, qui ne bénéficie pas de cet avantage fiscal. Cette injustice fiscale est également évidente en ce qui concerne les «amortissements accélérés» dans le cadre d'investissements pour des travaux de rénovation et d'assainissement énergétique, que vante le gouvernement.

**L'impôt foncier progressif – un levier décisif CONTRE la spéculation dans le secteur immobilier. Et POUR l'achat de terrains à bâtir et la construction de logements sociaux par la main publique**

Dans son accord de coalition, le gouvernement a annoncé une réforme de l'impôt foncier.

La loi de 1937 sur l'impôt foncier est dépassée et doit être adaptée à la situation actuelle. La valeur unitaire des appartements et des bâtiments ou des terrains non encore construits, qui est utilisée pour calculer l'impôt foncier, ne doit plus être déterminée plus longtemps sur base d'une mesure de la valeur datant de 1941. Afin de parvenir à une comparaison réaliste de la propriété foncière et de la propriété immobilière, de nouveaux critères de mesure doivent venir remplacer ou compléter les anciens. Comme nous l'avons, des questions d'un autre ordre sont à traiter prioritairement..

Quelle contribution un nouveau impôt foncier peut-elle apporter à la lutte contre crise du logement? Et quel rôle peut-elle jouer contre la spéculation immobilière? Peut-elle devenir un instrument financier au service de la construction publique de logements?

L'impôt foncier peut sans aucun doute devenir un levier efficace pour freiner la

spéculation et l'explosion des prix dans le secteur foncier et immobilier, tout en apportant une contribution importante en vue de ralentir le phénomène de redistribution du bas vers le haut qui a lieu dans le secteur foncier et immobilier.

Pour pouvoir y parvenir, l'impôt foncier doit devenir un impôt progressif, qui augmente progressivement la charge fiscale à mesure que la possession de terrains constructibles ou de biens immobiliers augmente, jusqu'au point où il n'y a plus aucun intérêt objectif pour un investisseur – c'est-à-dire que cela ne fasse plus aucun sens pour lui financièrement – d'acquérir des terrains constructibles ou des biens immobiliers supplémentaires.

En d'autres termes: à mesure que la valeur totale des propriétés d'un contribuable augmente, le taux d'imposition augmente progressivement, et avec lui, l'impôt foncier à payer.

Rien ne s'oppose à ce que le pourcentage maximum de ce taux d'imposition soit élevé. Au contraire. Toute personne qui possède 10, 20, 50 ou 100 biens immobiliers et/ou terrains devrait se voir ôter



(progressivement) l'envie d'accumuler encore davantage de propriété immobilière, au dépens du reste de la population. Et en même temps, cette personne aura apporté sa contribution financière pour compenser au moins partiellement les dommages sociaux causés par la spéculation foncière et immobilière.

Un impôt foncier ainsi conçu doit être considéré comme un impôt sur la fortune, qui intervient, de façon ciblée, dans la distribution et la redistribution sans limites des terrains constructibles et des biens immobiliers. Il ne remet pas en question le droit à la propriété privée, mais combat plutôt ses dérives néfastes, qui sont contraires à l'intérêt général de la population de disposer de son propre logement, voire un logement abordable, et qui portent atteinte au droit fondamental à pouvoir se loger.

Il va sans dire que la petite propriété privée de terrains constructibles ou de biens immobiliers, jusqu'à une valeur totale socialement acceptable, doit rester exonérée de l'impôt foncier progressif et ne relever que du taux normal de l'impôt foncier. Rien ne parle donc contre le fait de prévoir une exonération de 2 millions d'euros par exemple par contribuable.

Et en ce qui concerne les biens immobiliers utilisés à des fins de résidence personnelle, l'impôt foncier devrait être supprimé, en introduisant dans le barème un taux d'imposition zéro. Compte tenu de la situation tendue en ce qui concerne les coûts du logement et de la nécessité, en termes de politique climatique, de procéder, entre autres, à des travaux de modernisation, de rénovation et d'assainissement énergétique, cette mesure s'avère tout à fait appropriée.

D'autres problèmes pourraient également être résolus par une telle réorganisation de l'impôt foncier. Notamment celui de la rétention de terrains non bâtis se trouvant dans un périmètre constructible ainsi que celui de la rétention de logements indivi-

duels pourtant non occupés. L'expérience a montré qu'une législation nationale en la matière est nécessaire de toute urgence.

À cet égard, la base d'imposition du contribuable pour l'impôt foncier à payer pourrait de plus être pondérée en fonction de la durée respective de la rétention ou de la vacance causée par celui-ci. En outre, une pondération spéciale pourrait également être accordée à l'impôt foncier dans le cas de résidences secondaires ou dans le cas de location temporaire de logements par le biais, entre autres, de plateformes numériques.

### **Ce modèle d'impôt foncier ne remet pas en question l'autonomie des communes**

Rien ne s'oppose à ce que l'impôt foncier soit maintenue comme recette fiscale communale. Toutefois, cette dernière devrait se limiter à la valeur de base respective de l'impôt foncier. La partie progressive des recettes fiscales, c'est-à-dire la partie qui due à l'accumulation de biens immobiliers et la partie qui est prélevée en raison de la rétention de logements vacants, d'une résidence secondaire et de la location temporaire de logements, devraient être collectée dans un pot commun national redistributif.

Ce pot serait mis à la disposition des communes et de l'État pour l'achat de terrains et la construction de logements sociaux, selon des règles de répartition définies par la loi. En ce sens, l'impôt foncier pourrait contribuer de manière significative à la promotion massive, également nécessaire et urgente, de construction de logements sociaux par les communes et l'État.

Le projet de loi relatif au «pacte logement 2.0» vise à promouvoir la propriété communale et étatique de terrains constructibles et de logements. L'une de ses faiblesses, à savoir le manque de moyens de financement publics solides, pourrait être corrigée par le modèle de l'impôt foncier ici proposé. ◊

**Tant que la spéculation  
et la chasse au rendement  
alimenteront une demande  
qui n'a absolument rien  
à voir avec la demande de la  
population en logements de  
qualité et abordables, il n'y  
aura pas d'échappatoire  
à la crise du logement  
et des prix.**



  
**André Roeltgen,**  
conseiller



Europe

## Le salaire social minimum et le renforcement de la négociation collective en Europe

Selon les dernières données officielles, les personnes bénéficiant du salaire minimum légal sont en risque de pauvreté dans la plupart des États membres de l'Europe. Vingt-deux États membres de l'Union Européenne ont un salaire minimum légal mais, dans la majorité d'entre eux, celui-ci n'atteint même pas le seuil du risque de pauvreté fixé à 60 % du salaire médian national. Le fait que le salaire minimum légal pratiqué dans la plupart des pays européens soit sciemment fixé sous le seuil de pauvreté est un scandale.

Après la crise financière de 2008, surtout les bas salaires ont stagné et la pauvreté au travail a augmenté de plus de 1% à 9,4% de 2007 à 2018. C'est à noter que ceci touche davantage les femmes, qui travaillent plus souvent dans des secteurs à faibles salaires. De plus, la couverture des salariés par des conventions collectives a diminué à cause des pressions importantes sur les droits de travail après cette crise. En conséquence, les inégalités salariales sont en croissance.

Mise à part cette situation inquiétante, la pandémie a particulièrement touché les secteurs avec une importante proportion de bas salaires, comme par exemple le secteur du commerce. Un salaire minimum européen sera un instrument important pour garantir le maintien des emplois, permettre une vie décente aux travailleurs et contrecarrer ainsi les inégalités des politiques d'austérité de la dernière décennie.

Au moins 14 États membres présentent aujourd'hui une couverture de la négociation collective de moins de 50 % de la main-d'œuvre, et seuls 7 États membres ont un pourcentage de plus de 80 %. La situation est particulièrement préoccupante dans les pays d'Europe centrale et orientale, où, en raison de l'absence de systèmes de négociation collective efficaces, la couverture de la négociation collective diminue.

Plusieurs États membres, y compris dans certains pays à forte couverture de négocia-

tion collective, un processus négatif de décentralisation des mécanismes de négociation collective a été mis œuvre.

Dans son discours inaugural en 2019, la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, promeut une « initiative législative » en faveur d'un salaire minimum européen. Selon la Présidente, « un salaire minimum bien négocié maintient les emplois et garantit l'équité, à la fois pour les travailleurs et les entreprises. »

Pour toutes ces raisons, l'OGBL et la Confédération européenne des syndicats (CES) se félicitent que la Commission européenne a annoncé le 28 octobre 2020 la mise en place d'une directive européenne pour un salaire minimum « adéquat » en Europe. Hormis le renforcement des salaires minimaux, la directive a pour but de promouvoir la négociation collective et l'implication des partenaires sociaux dans la procédure. Les salaires équitables sont un ingrédient essentiel de l'économie sociale de

marché et il était temps que l'UE prenne des mesures adéquates pour garantir un seuil de décence.

Pourtant, l'OGBL et la CES regrettent que la directive de la commission n'introduit pas un seuil minimal de 50 % du salaire moyen, ni de 60 % du salaire médian. La directive prévoit seulement un salaire « adéquat » et permet l'exclusion de certaines catégories de travailleurs, tels que les travailleurs domestiques ou les étudiants.

Si la Commission européenne appliquait le principe d'un seuil minimum comme revendiqué par les syndicats européens, dans la grande majorité des pays membres de l'UE, ainsi qu'au Luxembourg, le salaire minimum devrait être adapté à la hausse, une étape importante pour améliorer le pouvoir d'achat des citoyens du Grand-Duché afin de contrecarrer le coût de vie croissant, dont notamment l'immobilier.

Le message clé des syndicats européens est: « que le meilleur moyen d'atteindre l'objectif des salaires équitables en Europe consiste à sauvegarder, à renforcer et à promouvoir les négociations collectives sectorielles et intersectorielles autonomes ».

La directive prévoit ainsi un plan d'action national dans les états membres avec une couverture de moins de 70 % de CCTs, dont le Grand-Duché. Ce plan d'action doit être élaboré par le gouvernement luxembourgeois en coopération avec les partenaires sociaux.

Avec une directive forte, plus de 30 millions de travailleurs en Europe pourraient en profiter et contribuer efficacement à un niveau de vie plus décent et vers une convergence sociale en Europe. L'OGBL fait appel au Parlement européen ainsi qu'au Conseil de se mettre d'accord sur une directive contraignante et qui introduit un seuil de décence tel que revendiqué par les syndicats européens. ◊

Figure 1 : Source: OCDE, Taux de risque de pauvreté au travail, 2018

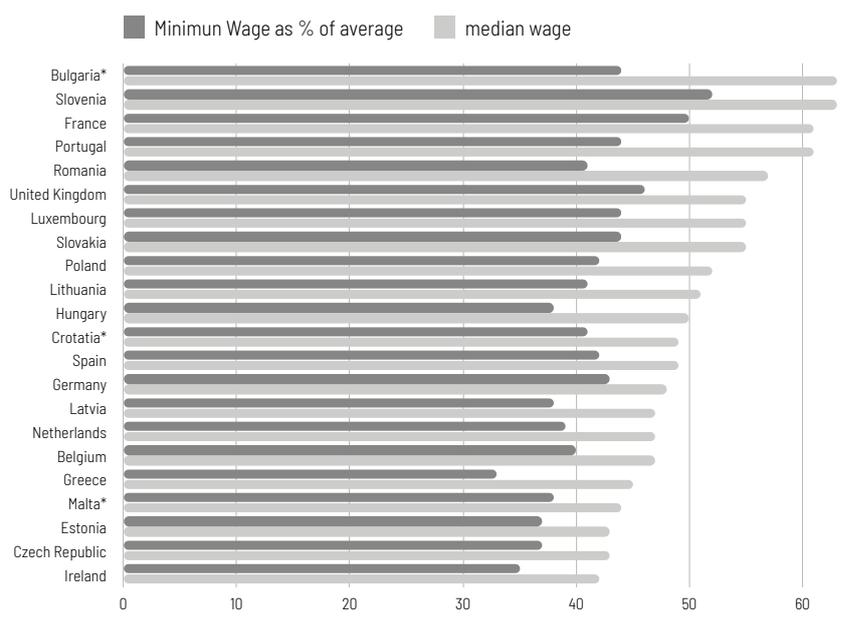
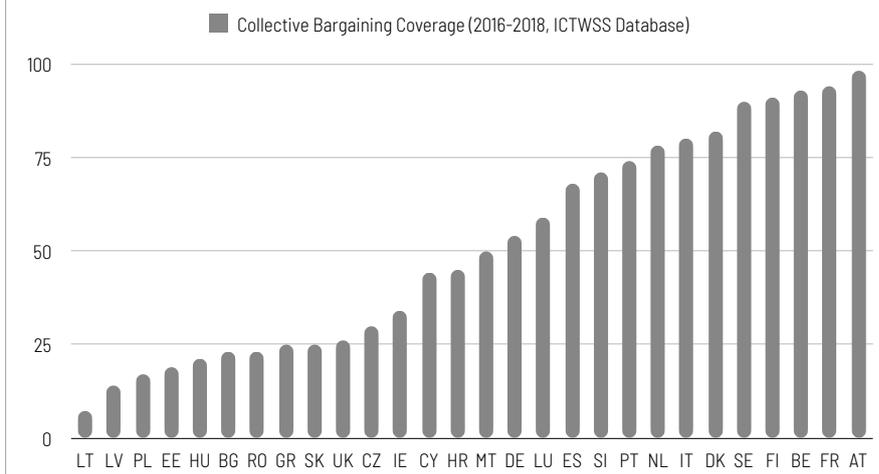


Figure 2 : Analyse, Dr Torsten Müller, ETUI, 2020



# CCT signées

## WSA

230 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL 3/5)

Durée: 3 ans (01.01.2020 - 31.12.2022)

**Augmentations salariales:** augmentation linéaire des salaires et barèmes d'un montant forfaitaire correspondant à 1.35 % de la masse salariale en janvier 2021 et de nouveau en janvier 2022.

**Primes:** paiement d'une prime unique de 500 euros pour chaque salarié pour l'année 2020. Amélioration des primes de présence et de remplacement.

**Congé:** introduction d'un nouvel jour férié conventionnel fixé au Labor Day.

**Carrière:** amélioration des progressions en début de carrière.

**Préretraite:** introduction de la préretraite progressive. Tous les autres avantages sont maintenus et reconduits.

## Cimalux S.A.

230 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 4/5)

Durée: prorogation d'une année, 01.01.2021 - 31.12. 2021

**Augmentations salariales:** la grille des salaires sera augmentée de 1,25 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Divers:** un groupe de travail sera mis en place entre la direction, la délégation du personnel, les syndicats représentatifs en vue de la révision de la convention collective (réorganisation des grilles, avancements, ...).

## natur&emwelt

environ 50 salariés

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

Durée: 2 ans (01.03.2019 - 28.2.2021)

**Augmentations salariales:** revalorisation de la grille de salaire, notamment pour les carrières inférieures avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2019.

**Prime unique:** paiement d'une prime unique de vêtements à hauteur de 200 euro.

**Divers:** instauration d'un groupe de travail sur le télétravail et le compte épargne-temps (CET).

## CFM – Van Marcke

(anc. Comptoir des Fers et Métaux)

115 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL 5/5)

Durée de l'avenant: 2 ans (01.01.2021 - 31.12.2022)

*En cette période d'incertitude, cet avenant vient non seulement sécuriser les acquis des salariés de l'entreprise; des avancées ont aussi pu être obtenues.*

**Primes:** une prime unique de 200 € sera versée à chaque

salarié, une première fois en décembre 2020 et une seconde fois en décembre 2021.

**Chèques-repas:** augmentation de 30 centimes au 1<sup>er</sup> janvier, de 8,80 € à 9,10 €.

**Congé spécial:** pour toute la période de la crise sanitaire, les salariés disposeront de 12 heures par an de congé spécial, qui pourront notamment être utilisées pour se soumettre à des tests Covid-19.

**Divers:** la grille des salaires sera adaptée au nouveau niveau du salaire social minimum.

## Encevo (Enovos/Creos)

1.100 salariés

Syndicat Services et Energie  
(délégués OGBL 9/14)

**Durée:** 3 ans (01.01.2020 - 31.12.2022)

**Augmentations salariales:** augmentation linéaire des salaires et barèmes de 0.5 % en janvier 2021 et de 0.5 % en janvier 2022.

**Primes uniques:** paiement d'une prime unique lié à l'EBIT de l'entreprise pour chaque salarié (variant de 650 à 1.650 euros en fonction du résultat financier) pour l'année 2020. En 2021 et en 2022, paiement d'une prime variant de 250 à 500 euros pour chaque salarié si le budget prévisionnel est atteint.

**Congé annuel:** Introduction d'une journée de congé supplémentaire. Le congé supplémentaire pour 40 ans est par contre aboli. Clarification des délais de réponse aux demandes de congé.

**Congé extraordinaire:** introduction d'un congé sans solde et d'un don de congé.

**Allocation d'anniversaire:** augmentation de l'allocation d'anniversaire à 3.400 euros après 40 ans de service.

**Autres avantages:** introduction d'un projet leasing e-mobilité et d'un projet pc privé.

Tous les autres avantages sont maintenus et reconduits.

## Cofely Services SA

131 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 4/4)

**Durée:** 01.01.2021 - 31.12.2021

**Augmentation salariale:** augmentation linéaire de 1,4 % pour tous les salariés.

## CCT Nettoyage: le patronat refuse de négocier sérieusement!

Une nouvelle réunion de négociation en vue du renouvellement de la convention collective de travail (CCT) du secteur du nettoyage a eu lieu le 9 novembre dernier. Et sans surprise, la Fédération des entreprises de nettoyage de bâtiment n'a proposé qu'une simple prolongation de la CCT pour une durée de 2 ans (2020/2021).

La Fédération patronale a en outre proposé un changement au niveau de la prime d'assiduité dans le cadre de la crise sanitaire actuelle. La proposition consiste en une période d'absence exprimée en jours (1 à 15 jours) ouvrant le droit à la moitié de cette prime, ce qui serait une récompense pour le salarié. Mais c'est là un leurre, car la convention collective de travail prévoit déjà la moitié de la prime pour une période allant de 1 jour à 1 mois.

L'OGBL, en tant que syndicat majoritaire dans le secteur, et le LCCGB revendiquent de leur côté une prime unique de 2 % (500 €) et deux jours de congé supplémentaire. Il est essentiel aujourd'hui de valoriser le secteur du nettoyage et d'améliorer les conditions de travail pour tous les salariés.

La Fédération des Entreprises de Nettoyage de Bâtiment a rejeté catégoriquement ces deux revendications.

Les organisations syndicales ont refusé quant à elles une prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 à zéro euros.

L'OGBL déplore que la Fédération des Entreprises de nettoyage ne reconnaisse pas le nettoyage comme une activité essentielle.

L'OGBL regrette aussi fortement que la Fédération des entreprises de nettoyage de bâtiment ne veuille pas réellement négocier. Celle-ci a en effet simplement rempli son obligation en faisant du présentisme aux réunions prévues par la législation.

L'OGBL est prêt à recourir tous les moyens syndicaux dont il dispose pour obtenir la reconnaissance du travail que fournissent au quotidien tous les agents de nettoyage.

**Il est temps de donner plus de valeur à l'essentiel!  
Mobilisons-nous. Ensemble nous serons plus forts! ♦**

## Un accord a été trouvé in extremis chez Guardian Il n'y aura pas de licenciements!



Un accord entre la direction de Guardian, l'OGBL et la délégation du personnel de l'entreprise a pu être trouvé, in extremis, le 30 novembre 2020, dans le cadre du conflit qui les opposait depuis l'annonce faite par la direction, le 19 octobre dernier, de vouloir procéder à un plan social, malgré le plan de maintien dans l'emploi conclu quelques semaines auparavant.

Cet accord intervient à l'issue de plusieurs semaines d'après négociations entre l'OGBL et la direction de l'entreprise ainsi que l'ouverture d'une procédure de conciliation arrivée à son terme le 25 novembre. Il aura finalement fallu que l'OGBL brandisse la menace d'une grève imminente dans l'entreprise (consultés

le 20 novembre, les salariés s'étaient en effet prononcés à une très large majorité en faveur de celle-ci) pour que la direction, au dernier jour de la procédure de conciliation, revienne sur sa position intransigeante et accepte de nouvelles discussions en vue de trouver des solutions pour les 37 salariés concernés.

Outre la suspension des licenciements par la direction pendant quatre mois, l'accord trouvé le 30 novembre prévoit, tel que le réclamait l'OGBL:

- une garantie d'emploi pour les salariés âgés de 52 ans et plus
- une période de quatre mois (jusqu'au 31 mars 2021) au cours de laquelle les sala-

riés qui quitteront volontairement l'entreprise bénéficieront d'une incitation financière

- l'engagement des deux parties à entreprendre au cours de cette période toutes les mesures possibles prévues par le plan de maintien dans l'emploi et son annexe (départs volontaires, prêt temporaire de main-d'œuvre, reclassement au sein du groupe Guardian ou externe à l'entreprise, formations internes, aide à la recherche d'un nouvel emploi...) en vue de trouver des solutions adéquates pour les 37 salariés concernés par le projet de licenciement collectif annoncé par Guardian Luxguard II



**Pour rappel**, la direction avait annoncé en août vouloir procéder à un plan social visant à se séparer de plus de 200 salariés. L'OGBL et la délégation du personnel avaient réussi à écarter ce plan social, pour le transformer en un plan de maintien dans l'emploi, signé le 31 août.

Le 19 octobre, coup de théâtre, la direction annonçait un nouveau plan social pour la quarantaine de postes qui, à ce stade, n'avaient pas encore été absorbés par le plan de maintien dans l'emploi.

Une décision jugée évidemment inacceptable par l'OGBL, d'autant plus que le plan de maintien dans l'emploi tout juste signé devait permettre, si on lui en avait donné le temps, d'éviter tout licenciement sec au sein de l'entreprise.

- l'engagement des deux parties, sur base de la demande des représentants du personnel, à entreprendre un dialogue relatif à une éventuelle prolongation de la durée du plan de maintien dans l'emploi, en fonction de la situation de l'entreprise

L'OGBL tient enfin à saluer le courage, la solidarité et la détermination des salariés de Guardian 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! ◇

## Les salariés étaient prêts à faire grève

Compte tenu de l'évolution des négociations telles qu'elles s'étaient déroulées jusqu'à alors, l'OGBL avait déclenché ses procédures statutaires en vue d'une grève chez Guardian quelques jours avant la fin de la procédure de conciliation. Les membres de l'OGBL travaillant chez Guardian avaient ainsi déjà été consultés le 20 novembre (rappelons que 4/5 des salariés de l'entreprise sont membres de l'OGBL).

Plus de 80 % des votants s'y étaient prononcés en faveur de la grève. Le Comité exécutif de l'OGBL s'était quant à lui réuni exceptionnellement le 23 novembre pour avaliser ce vote et avait donné, à l'unanimité, son feu vert au syndicat Chimie de l'OGBL en vue du déclenchement de cette grève éventuelle, au cas où une non-conciliation serait décrétée au cours des jours suivants.



## Fondation et Ateliers Kräizbiereg: les salariés respirent enfin!



Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs ainsi que le département des Travailleurs handicapés de l'OGBL, tout comme les deux délégations du personnel du Kräizbiereg (fondation et ateliers), saluent la démission des deux membres de la direction de l'institution, Jeannot Berg et Tom Wagner, qui a été annoncée le 26 novembre.

Compte tenu de la gravité des faits endurés par le personnel du Kräizbiereg au cours des deux dernières années — harcèlements, menaces et pression économique constants exercés par la direction — le personnel handicapé ainsi que les soignants peuvent désormais enfin respirer. Ils peuvent également enfin commencer à envisager l'avenir avec optimisme et à s'atteler en vue de replacer la dimension socio-éducative et l'humanité au premier plan de leurs activités.

Par ailleurs, il ne faudrait pas sous-estimer non plus l'énorme pression endurée par le personnel au cours des derniers mois, qui s'est accentuée entre le mois de juillet, moment où les faits ont été présentés au conseil d'administration, et le 26 novembre, date de l'annonce de la double démission. Une perte de temps inutile au cours duquel de nombreux salariés expérimentés et de qualité ont également quitté le Kräizbiereg, précisément en raison des faits qui ont été reprochés à la direction.

L'OGBL est en revanche plus que surpris par les dires contradictoires du conseil d'administration, selon lesquels l'audit entrepris ces dernières semaines au sein de l'institution aurait certes proposé la démission des deux membres de la direction, mais sans pour autant confirmer toutes les accusations d'intimidation portées par le personnel à leur encontre. Dans

ce contexte et dans un souci de transparence, l'OGBL propose par conséquent que l'intégralité de l'expertise soit désormais rendue publique.

L'OGBL tient enfin à souligner l'attitude exemplaire des salariés du Kräizbiereg qui, par la cohésion et la solidarité dont ils ont fait preuve, ont pu envoyer un signal important de refus de toutes formes d'intimidation. Il s'agit désormais de se concentrer ensemble sur l'avenir du Kräizbiereg et de redonner sa mission sociale à l'institution, dans le dialogue social.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle également sa revendication centrale consistant à ce qu'un représentant des salariés, un représentant des salariés handicapés et un représentant des parents occupent à l'avenir chacun un siège au conseil d'administration. ◊

# 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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**



# Service Information, Conseil et Assistance - SICCA

Bien que nos agences soient ouvertes, les consultations fonctionnent exclusivement sur **rendez-vous** afin de pouvoir respecter les consignes de sécurité.  
Retrouvez les adresses de nos agences sur [ogbl.lu](http://ogbl.lu)

**Prise de rendez-vous: +352 2 6543 777 | [contact.ogbl.lu](http://contact.ogbl.lu)**

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



## L'accord tripartite Aviation est signé!

Les syndicats représentatifs au niveau national ont signé le 9 octobre dernier un accord tripartite pour le secteur de l'aviation, qui est un secteur, comme on le sait, particulièrement impacté par les conséquences de la crise liée au Covid-19.

Cet accord tripartite comprend:

- l'organisation de deux réunions de suivi tripartite annuelles, permettant de faire le point sur l'évolution de la situation économique, financière et sociale dans le secteur de l'aviation;
- le plan d'avenir Luxair 2020-2023 ;
- un avenant à la convention collective Luxair.

Le plan d'avenir Luxair 2020-2023 comprend toute une batterie de mesures d'accompagnement visant à garantir le maintien dans l'emploi et à ce qu'aucun licenciement pour raisons économiques ne puisse être effectué pendant la durée de l'accord.

Une cellule de reclassement (CDR) sera ainsi créée afin de reclasser et redéployer les salariés concernés par des postes en sureffectif structurel. La cellule de reclassement qui sera mise en place est une première, car cet outil était jusqu'à maintenant réservé au secteur de la sidérurgie. Celle-ci permettra d'éviter tout licenciement pour motif économique.

Des mesures de formations, reconversion professionnelle, prêt de main-d'œuvre, préretraites ou encore de chômage partiel aussi bien conjoncturel que structurel seront mises en place pendant la durée de l'accord.

Néanmoins, cela ne signifie pas que nous sommes arrivés au bout des difficultés. Non seulement la crise du Covid-19 est loin d'être surmontée, mais il faut aussi savoir que les modalités de mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi seront cruciales. L'OGBL surveillera

de près et avec très grande vigilance la mise en pratique de celle-ci. La réduction structurelle de postes chez Luxair risque de ne pas rester sans conséquences pour les personnes affectées et leurs collègues.

Enfin, la convention collective de travail chez Luxair se voit prolongée de trois ans (jusqu'au 31 décembre 2023) en conservant tous ses acquis, hormis les augmentations barémiques (annuités ou biennales), qui, en cas d'un retour à une meilleure fortune de l'entreprise, seront à renégocier lors du renouvellement de la convention collective.

Le syndicat Aviation Civile de l'OGBL et l'ensemble des délégués effectifs et suppléants de l'OGBL chez Luxair, resteront aux côtés des salariés pour les épauler et les soutenir tout au long de cette crise. ◊

## Tripartite sidérurgie – 2<sup>e</sup> Round: Les discussions continuent



En date du 12 novembre 2020, la deuxième réunion de la tripartite, en présence du ministre du Travail, Dan Kersch et du ministre de l'Economie, Franz Fayot, a permis de faire un état des lieux et a permis de creuser plus en détails le dossier des investissements et les externalisations. Des réunions des groupes de travail traitant de ces différents points sont déjà prévues en attendant la prochaine réunion tripartite dont la date n'a pas encore été fixée. Des discussions auront lieu en parallèle avec ArcelorMittal.

### Des investissements tournés vers l'avenir

ArcelorMittal a officiellement présenté son plan d'investissements prévoyant une enveloppe minimale de 150 millions d'euros et maximale de 200 millions d'euros répartie sur cinq années, allant de 2021 à 2025. Pour l'OGBL, il est aujourd'hui trop tôt pour crier victoire et juger si ces investissements seront ou pas suffisants. Pour les représentants de l'OGBL, les priorités

restent toujours les mêmes. Nous voulons des investissements moderniser et pérenniser tous les sites du Luxembourg au-delà de 2025.

L'OGBL a depuis le début fait savoir que les investissements ne peuvent en aucun cas uniquement servir à garantir le seul maintien de l'outil de travail. Les investissements prioritaires doivent également être identifiés et définis afin de renforcer les liens entre les sites et leur redonner de la compétitivité. Les ministres rejoignent l'OGBL sur ces points et la question des investissements sera approfondie avec l'aide des représentants du personnel avant la prochaine réunion.

### Le dossier des externalisations

L'OGBL a toujours pour objectif d'empêcher les externalisations d'activités à des entreprises tierces aux dépens des salariés concernés. L'OGBL défend toujours la même position: aucune externalisation ne pourra se faire sans l'accord des représen-

tants du personnel, afin d'évaluer la situation en détails, d'évaluer la justification et de contrer les conséquences néfastes de ces externalisations.

### Le volet social de l'accord reste la première priorité de l'OGBL

Lors de la réunion, la direction d'ArcelorMittal a arrêté l'objectif de suppression d'emplois à 536 emplois. À côté des « départs naturels » (retraites, préretraites postées, démissions, etc.), il y aurait un potentiel de 237 départs en préretraite ajustement (ce chiffre ne couvre que l'année 2021 et pas celles qui suivent). Malgré tous ces départs, il resterait potentiellement 280 personnes sans travail, et donc à reverser dans la nouvelle cellule de reclassement (CDR).

En parallèle, la direction d'ArcelorMittal a fait savoir quelle devrait remplacer certaines personnes, donc des postes non-supprimés, et estime qu'il y en a environ 200. Dans le cadre d'un accord, la tâche des représentants du personnel et d'ArcelorMittal sera de faire le lien entre ces postes à pourvoir et les salariés en CDR (280) ainsi que ceux de l'ancienne pour tenter de diminuer le nombre de personnes sans emploi fixe.

Pour l'OGBL, il est évident qu'afin de permettre un accompagnement des changements à venir et de garantir la protection des intérêts et des droits de l'ensemble des salariés d'ArcelorMittal au Luxembourg, il faudra dans une deuxième phase mettre en place l'accord tripartite sidérurgie couvrant l'ensemble des projets, donc au minimum cinq (5) ans, incluant tout l'éventail des instruments à notre disposition et qui ont fait leurs preuves. L'OGBL veut un avenir et une vision pour tous les sites luxembourgeois et n'a pas vocation à jouer aux fossyeurs, comme d'autres. ◊

## Acquisition de Delphi Technologies par BorgWarner: le démantèlement doit cesser

L'équipementier automobile américain BorgWarner a finalisé, le 2 octobre 2020, l'acquisition annoncée en début d'année de Delphi Technologies.

C'est une page d'histoire qui se tourne pour les salariés de l'entreprise Delphi Technologies, située actuellement encore dans la zone industrielle de Bascharage, un des hauts-lieux de l'industrie automobile au Luxembourg depuis 1971 (site érigé par General Motors à l'époque).

Au cours des 10 dernières années, les salariés de l'entreprise ont dû subir pas moins de 3 plans de maintien dans l'emploi et 4 plans sociaux ainsi que plusieurs ventes d'activités partielles (p.ex. à Katcon en 2009 ou à Mahle en 2016).

Le dernier plan social signé en février 2020 est d'ailleurs toujours en cours d'exécution et la procédure de licenciements collectifs, en suspens pendant la crise du Covid-19, est intervenu exactement au «Day One» du nouveau repreneur. Quel cynisme!

En 10 ans, le nombre de salariés a donc constamment diminué, de 750 en 2008 pour atteindre probablement encore à peine 300 en 2021.

A Bascharage, l'ambiance et le climat de travail sont au plus bas. La plupart des moyens d'essai (équipement cofinancé par l'Etat luxembourgeois) ont été transférés vers d'autres sites (France, Angleterre), vendus ou tout simplement jetés. On assiste tout simplement à un démantèlement quasi complet des activités liées aux moteurs à combustion et de la division «composants». Bien que l'OGBL salue l'intention de BorgWarner de vouloir continuer, voire de développer, les activités de la branche électrique (E&E- Electrification and Electronics) au Luxembourg, il y a à ce stade plus de questions que de réponses dans ce dossier.

C'est pour cela que l'OGBL revendique de la part du nouveau repreneur:

- Des perspectives claires et honnêtes pour les salariés de E&E et un avenir

pour les salariés des autres divisions

- Une stratégie d'investissement et de développement sur plusieurs années
- Des garanties en matière d'emploi et de recrutement
- Le maintien des acquis sociaux inscrits dans la convention collective de travail
- Une communication transparente quant à la future organisation de l'entreprise et surtout par rapport au futur site de développement de BorgWarner au Luxembourg, sachant que le site de Bascharage a été vendu par Delphi Technologies à l'Etat luxembourgeois en 2020
- Une clause liant toute mesure de soutien de la part de l'Etat (notamment les « grants », des subventions pour la recherche et le développement) à des garanties fermes (investissements, emplois)

Une demande d'entrevue avec la nouvelle direction locale de BorgWarner a d'ores et déjà été envoyée. ◊

## Le ministre de l'Economie comprend les inquiétudes

Une délégation du syndicat Services et Energie de l'OGBL a rencontré le 27 octobre le ministre de l'Economie, Franz Fayot, afin de lui faire part de ses revendications et inquiétudes dans le cadre de l'acquisition récente de l'équipementier automobile Delphi Technologies par BorgWarner.

Le ministre a exprimé sa compréhension pour l'incertitude à laquelle sont confrontés les représentants du personnel et les salariés de l'entreprise et il a assuré que

le gouvernement soutient et encourage dans la mesure du possible BorgWarner à développer ses activités dans le domaine de l'électrification au Grand-Duché. Dans ce contexte, le ministre s'est également dit prêt à rencontrer les nouveaux dirigeants locaux après leur installation définitive au Luxembourg et à se déplacer dès que la situation le permettra aux États-Unis pour rencontrer la direction de BorgWarner. Il a également été convenu avec les représentants de l'OGBL de poursuivre le dialogue entamé à cette occasion. ◊



## Non à la suppression de la ligne de chemin de fer entre Esch-sur-Alzette et Audun-le-Tiche!

A l'occasion de la présentation du projet de liaison de tram rapide entre Luxembourg et Esch-sur-Alzette, le ministre de la Mobilité François Bausch a annoncé que la liaison ferroviaire entre Esch-sur-Alzette et Audun-le-Tiche serait supprimée et remplacée par une liaison en bus présentant un haut niveau de service (BHNS). Cette déclaration donne l'impression de voyager dans le temps et de revenir dans les années 1960, lorsque la promesse de liaisons optimales en bus a préparé le terrain pour la fermeture définitive des lignes de chemins de fer dites « Sauer- » et « Attertstreck ».

Par ailleurs, la fermeture de la ligne vers Audun-le-Tiche serait, après la mise hors service définitive de la ligne Steinfort - Kleinbettingen, la deuxième fermeture de ligne qu'un ministre des Transports relevant du parti des « Verts » inscrirait à son actif.

De plus, il est préoccupant que les syndicats de cheminots et de transports n'aient pas été consultés préalablement, aussi bien en ce qui concerne les projets de connexion de tram rapide que concernant l'abandon de la ligne ferrée en question.

En effet, le dialogue social ne semble pas être une priorité au ministère de la Mobilité et des Travaux publics. Finalement, l'OGBL-Landesverband ne vas pas accepter sans broncher que la ligne ferrée entre Esch-sur-Alzette et Audun-le-Tiche soit abandonnée, ni que l'exploitation du nouveau tramway soit cédée à des opérateurs privés.

Nous appelons d'ores et déjà nos membres, ainsi que toutes les personnes qui s'engagent en faveur de la mobilité durable à se tenir prêts et à soutenir les imminentes actions syndicales qui s'annoncent. ◊



La ligne de chemin de fer à voie unique entre Esch-sur-Alzette et Audun-le-Tiche a été arrêtée pour le trafic de voyageurs en 1939. Après que le transport de fret ait également cessé sur cette ligne, le transport de passagers y a à nouveau été desservi par les CFL à partir de 1996. Le syndicat FNCTTFEL/Landesverband et avant tout sa section locale, de concert avec l'administration communale d'Esch-sur-Alzette, ont largement contribué, grâce à leurs efforts inlassables, à la reprise du transport de voyageurs sur cette liaison transfrontalière.

## Front commun avec les maires d'Audun-le-Tiche et de Villerupt

Une délégation du syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL, a rencontré le 1<sup>er</sup> décembre 2020, à sa demande, la maire d'Audun-le-Tiche, Viviane Fattorelli et son 1<sup>er</sup> adjoint, Gilles Blasi-Toccaceli ainsi que le maire de Villerupt, Pierrick Spizak, pour échanger sur la fermeture annoncée de la ligne ferroviaire entre Esch-sur-Alzette et Audun-le-Tiche. L'OGBL-Landesverband s'étonne que les élus locaux frontaliers aient également appris la suppression de cette ligne ferro-

viaire par voie de presse. Les représentants de l'OGBL-Landesverband et ceux des communes d'Audun-Le-Tiche et de Villerupt s'accordent parfaitement sur la question et se disent totalement opposés à la suppression définitive de cette ligne ferroviaire. Ils exigent ainsi que la ligne reste ouverte et qu'elle soit intégrée dans le projet de mobilité, comme un point clé du transport transfrontalier par liaisons directes vers la capitale. ◊



## Goodyear annonce une délocalisation de la production - l'OGBL insiste sur le maintien de tous les emplois

Une centaine d'emplois vont être perdus chez Goodyear à Colmar-Berg. Le fabricant de pneus l'a annoncé le 24 novembre. Une partie de la production sera délocalisée à l'étranger.

Dans le cadre des négociations pour un plan de maintien dans l'emploi, qui ont débuté le 26 novembre, l'OGBL insiste sur

le fait qu'il ne doit y avoir ni licenciement ni baisse de revenus pour les salariés concernés. En cas de réaffectation de salariés vers d'autres usines au Luxembourg, comme annoncé par la direction, l'OGBL insiste également sur le fait que les salariés se voient attribuer un poste équivalent au sein de l'entreprise. ◊

## CFL Cargo: l'OGBL-FNCTTFEL rencontre le ministre de l'Economie

Une délégation du syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL a rencontré récemment le ministre de l'Economie, Franz Fayot, suite aux réductions de postes chez CFL Cargo. Notons que cette réorganisation a été réalisée sans licenciements. Les salariés qui avaient été prêtés ont ainsi été réaffectés auprès de leur employeur d'origine, sans conséquences néfastes pour ces derniers.

L'OGBL-FNCTTFEL ne souhaite toutefois pas en rester là, d'où cette entrevue qui avait été demandée auprès du ministre afin de faire le point sur la situation et évaluer les moyens pour soutenir le secteur.

Dans un contexte marqué par de nombreuses incertitudes et des acteurs luxembourgeois qui ont réduit leurs volumes de transports sur rail pour réduire leurs coûts, l'OGBL-FNCTTFEL a tenu à mettre en évidence l'importance du secteur.

Non-seulement pour les emplois qui y sont directement liés, mais également pour ses aspects stratégiques, sociaux et environnementaux.

Pour l'OGBL-FNCTTFEL, le Luxembourg a besoin d'un transporteur de fret sur rail pour acheminer et transporter les marchandises qui viennent de plus en plus loin. Cela permet également de soulager le trafic routier et d'améliorer notre balance d'émissions

de CO<sub>2</sub>. Un wagon équivaut à trois camions et émet huit fois moins de CO<sub>2</sub>.

D'où l'intérêt de soutenir et d'inciter les entreprises à recourir au transport ferroviaire au lieu de privilégier le transport routier, surtout pour les longues distances. Dans ce contexte, l'OGBL-FNCTTFEL estime par exemple que le mode de transport de marchandises devrait être pris en compte dans les différents mécanismes de compensation de coûts indirects de CO<sub>2</sub>.

L'OGBL-FNCTTFEL considère également qu'il n'est pas tolérable qu'une entreprise abandonne le transport ferroviaire au profit du transport routier uniquement en vue de réduire ses coûts. Ceci est d'autant moins soutenable si ces moindres coûts sont obtenus au dépens des chauffeurs routiers.

Il a ainsi été rappelé que la «directive Transport» devrait être renforcée afin de lutter contre les abus et surtout contre le dumping social dont les chauffeurs sont les premières victimes. Le ministre de l'Economie a écouté avec attention les points soulevés par la délégation de l'OGBL-FNCTTFEL.

Le ministre a dit comprendre les positions exprimées et il a indiqué qu'il en tiendrait compte dans le cadre des dossiers touchant à ces aspects. ◊

## L'impact de la crise du Covid-19 dans les entreprises d'électricité et de chauffage-sanitaire

Le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL et la Fédération du Génie technique (FGT) se sont rencontrés le 2 octobre dernier pour discuter de l'impact de la crise liée au Covid-19 sur les entreprises d'électricité et de chauffage-sanitaire, deux secteurs qui tombent notamment sous le champ d'application de conventions collectives sectorielles. En dépit de la relance de l'activité de ces entreprises, qui s'est faite sans grands heurts à partir de la réouverture des chantiers le 20 avril dernier, la FGT a relevé que la situation financière des différentes entreprises dans ces secteurs se présente de façon très hétérogène.

Un certain nombre de petites entreprises seraient notamment confrontés actuellement à des difficultés de trésorerie pour répondre aux obligations immédiates qui leur incombent dans le cadre des aides et moratoires octroyés lors de l'arrêt de leurs activités pendant l'état de crise. Afin de répondre aux situations graves qui se présentent dans le secteur, l'OGBL et la FGT se sont accordés pour mener des discussions relatives à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel, avec pour objectif de garantir la survie des entreprises tout en préservant les emplois. En outre et, puisque cette crise sanitaire est loin d'être résolue, les partenaires sociaux devront continuer à travailler ensemble afin de mettre en place des mesures de sécurité et d'hygiène appropriées sur le lieu de travail et lors du transport des salariés et ce, jusqu'à ce que le Covid-19 ait disparu.

Enfin, pour l'OGBL, il est important que les pourparlers entre partenaires sociaux se poursuivent en dépit de la crise sanitaire, notamment pour ce qui est de la négociation des conventions collectives de travail. ◊

## Signature d'un plan social chez BCD Travel Luxembourg

Au terme de 6 longues réunions de négociation, un plan social été signé le 1<sup>er</sup> décembre 2020 entre la délégation du personnel de l'agence de voyage BCD Travel Luxembourg, conseillée par le syndicat Services et Energie de l'OGBL, et la direction de cette agence de voyage, spécialisée dans les voyages d'affaires.

Touché effectivement de plein fouet par les répercussions économiques de la crise sanitaire, qui se traduisent notamment par une baisse significative des ventes et des demandes des clients depuis mars 2020, l'entreprise a décidé cet automne de procéder à une restructuration à l'échelle européenne, comprenant malheureusement une réduction de ses effectifs. Concernant l'entité luxembourgeoise, jusqu'à 25 % des 40 emplois étaient menacés.

Grâce aux efforts de la délégation du personnel et de l'OGBL au cours des négociations, le nombre de licenciements a finalement pu être réduit à 8 personnes.

Dans le cadre du plan social, les parties signataires ont d'abord envisagé des mesures de maintien dans l'emploi, telles que le possible recours au chômage partiel. Des mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés licenciés ont également été négociées. Parmi ces mesures, citons: une indemnité extra-légale forfaitaire à laquelle s'ajoute une indemnité liée à la situation familiale, ainsi qu'un budget permettant de réaliser un «outplacement» et/ou une formation. La direction de BCD Travel fera également les démarches administratives nécessaires afin que les salariés concernés puissent bénéficier de mesures de soutien étatiques comme l'aide au réemploi. Le syndicat Services et Energie de OGBL ainsi que les représentants du personnel resteront évidemment à l'entière disposition des salariés afin de les accompagner tout au long de la durée d'application du plan social. ◊

## Nouvelle vague de licenciements chez RBC

Le syndicat Secteur financier de l'OGBL a été informé fin novembre, par ses représentants du personnel, de l'intention du groupe RBC de procéder à une nouvelle réduction de coûts, notamment par le biais d'une nouvelle réduction de personnel, dont le Luxembourg sera à nouveau impacté.

Depuis la fin de l'année 2019, les syndicats sont engagés dans un processus de dialogue social ouvert avec la direction de RBC, ayant abouti à un plan social qui se poursuit jusqu'au 31 janvier 2021.

Récemment, RBC a demandé aux syndicats contractants une prolongation de trois mois de ce plan social en cours. Les syndicats craignent d'autres problèmes à venir compte tenu des rumeurs de réduction supplémentaire d'effectifs qui circulent.

Les dernières nouvelles du Comité d'entreprise européen et un e-mail du CEO, Francis Jackson, à l'attention du personnel, viennent désormais confirmer les craintes des organisations syndicales et confirment qu'une nouvelle vague de licenciements est prévue pour le site luxembourgeois.

Les syndicats suivront ce dossier de très près et prendront toutes les dispositions nécessaires pour que l'ensemble des procédures légales soient respectées dans le cadre du dialogue social, afin de sauvegarder les emplois et de garantir les intérêts du personnel conformément au droit luxembourgeois. ◊



## Plan de restructuration chez Saturn/Mediamarkt confirmé, mais pas de licenciements à prévoir au Luxembourg

Dans le cadre du plan de restructuration chez Saturn/Mediamarkt annoncé par voie de presse au mois d'août et qui concerne 3 500 postes à travers le monde, il n'y a pas de licenciements à prévoir au Luxembourg.

Suite à l'annonce du mois d'août, l'OGBL, qui dispose de la totalité des sièges au sein de la délégation du personnel, avait demandé à rencontrer la direction du groupe Saturn Luxembourg (2 magasins, 130 salariés) – qui deviendra Mediamarkt Luxembourg à partir du 1<sup>er</sup> juin 2021 – pour connaître ses intentions au Luxembourg.

Dans le cadre d'une première entrevue qui a eu lieu le 20 octobre, la direction a confirmé sa volonté de réorganiser ses activités également au Benelux. Au total, ce sont ainsi 450 postes qui doivent disparaître sur l'ensemble du Benelux d'ici 2023.

Il n'y aura toutefois pas de licenciements secs au Luxembourg, a assuré la direction.

La restructuration aura néanmoins un impact sur les emplois.

En effet, souhaitant centraliser ses activités et étant confrontée à une part toujours plus importante du commerce électronique, la direction prévoit à la fois la disparition de certains postes et la création de nouveaux postes.

En ce sens, la direction et l'OGBL se sont accordés sur l'importance à accorder à la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, les deux parties étudient la possibilité d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) et ont convenu de mettre en place un accompagnement commun des salariés qui seront concernés par cette restructuration. ◊

## L'ADESP réagit aux déclarations du ministre en charge de la police

L'Association du personnel policier détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires de la Police Grand-Ducale (ADESP asbl) et le syndicat Service public OGBL/Landesverband souhaitent revenir sur plusieurs déclarations faites par les ministres Henri Kox (déi gréng), François Bausch (déi gréng) et Marc Hansen (DP) dans un article publié le 26 octobre dans le Luxemburger Wort.

En 2018, la carrière moyenne (B1) a été introduite dans la police, qui jusqu'alors n'existait pas, contrairement au reste de la Fonction publique. Cependant, l'accès à cette carrière, exclusivement réservée aux détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires, s'est avéré injuste pour environ 600 policiers, car elle a entraîné, entre autres, des pertes financières considérables. Environ 200 de ces policiers ont déposé une plainte auprès du tribunal administratif pour ce motif.

Lors d'une réunion de travail de l'ADESP avec le précédent ministre de la Sécurité intérieure, François Bausch, ce dernier

avait reconnu le problème, c'est-à-dire l'injustice, et avait promis d'y remédier. Il avait également annoncé qu'il souhaitait soutenir l'ADESP lors d'une réunion de travail avec Marc Hansen, le ministre de la Fonction publique. A la demande du ministre François Bausch, l'ADESP, en étroite collaboration avec la direction générale de la police, a ensuite élaboré un avant-projet de loi relatif au reclassement. Celui-ci a été transmis au ministère de la Sécurité intérieure le 31 mars 2020 par la direction générale de la police, en tant que proposition de solution optimale. Le 6 juillet 2020, une réunion de travail sur le même sujet a eu lieu avec le ministre Marc Hansen, qui a fait savoir à l'ADESP qu'il ne pouvait pas soutenir le «reclassement» demandé, car il ne voulait pas créer un précédent pour d'autres administrations dans la Fonction publique. Enfin, le ministre Marc Hansen a concédé une réunion de travail technique avec ses conseillers gouvernementaux pour explorer les alternatives envisageables.

Fin juillet 2020, le ministre François Bausch a remis le portefeuille de la police à son collègue de parti, le ministre Henri Kox ... Lors d'une réunion de travail, le 5 août 2020, avec les conseillers du ministre Marc Hansen, il a été démontré que les possibilités de promotion avancées par le ministre Henri Kox dans l'article du Luxemburger Wort ne sont défavorables pour les détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires à partir d'un âge médian et qu'elles entraînent même des pertes financières considérables.

Sur base de ce qui précède, les ministres Henri Kox, François Bausch et Marc Hansen ne peuvent pas nier l'existence de l'avant-projet de loi qu'ils qualifient d'«inexistant» dans l'article du Luxemburger Wort. Pour conclure, l'ADESP tient à souligner qu'il n'y a PAS «beaucoup de possibilités d'avancement» au sein de la police, contrairement à ce qu'a déclaré le ministre Henri Kox dans l'interview accordée au Luxemburger Wort. En comparaison avec d'autres administrations de la fonction publique, c'est plutôt le contraire: la «carrière ouverte» n'a toujours pas été introduite dans la police malgré la base juridique, la «voie expresse» est limitée dans le temps et réservée exclusivement aux officiers qui affichent le plus grand nombre d'années de service, et la troisième possibilité de promotion «out/in» entraîne même des pertes financières considérables pour les concernés. C'est pourquoi l'ADESP tient à souligner ici que l'avant-projet de loi, qui a été rejeté par les ministres, serait une solution équitable pour la police. L'ADESP regrette également que les responsables politiques préfèrent recruter de nouveaux fonctionnaires dans la carrière B1, plutôt que de classer dans le grade B1, qui leur revient, les fonctionnaires expérimentés ayant les mêmes diplômes de fin d'études. ◊



## Enseignement: le ministre Meisch tire le frein de secours – mais le projet de loi 7662 n'est pas encore écarté



Suite aux critiques massives de milliers d'enseignants sur les réseaux sociaux, de tous les syndicats de l'enseignement secondaire, du rejet par les partis d'opposition et du malaise jusqu'aux rangs des partis de la majorité, le ministre de l'Éducation, Claude Meisch, a finalement annoncé le 16 novembre qu'il retirait pour l'instant le projet de loi controversé 7662 de l'ordre du jour de la Chambre des députés. A la place, un débat «en toute sérénité» va désormais avoir lieu.

Suite à l'annonce du ministre, le SEW/OGBL, l'ACEN, l'ALPIA, l'APESS et l'UNEL ont décidé d'annuler leur piquet de protestation qui était prévu le 18 novembre devant le Cercle-Cité.

Toutefois, la décision du ministre ne

change rien à la critique fondamentale de ce projet de loi, qui aurait grand ouvert les portes à une privatisation accrue et à un éventuel népotisme dans l'enseignement public. Le SEW/OGBL, l'ACEN, l'ALPIA, l'APESS et l'UNEL s'opposent au recrutement de personnes venant du secteur privé. Les directeurs d'établissements scolaires doivent continuer à disposer d'une formation et d'une expérience pédagogiques, maîtriser les trois langues administratives du pays et connaître parfaitement le système d'enseignement public luxembourgeois.

À cet égard, les syndicats et associations citées plus haut ne refusent pas d'entrer dans la discussion annoncée par le ministre Meisch – une telle discussion devrait effectivement avoir lieu avant la présentation

de tout projet de loi qui aurait un impact significatif sur dans l'enseignement public. Toutefois, celle-ci ne doit pas se limiter à ce que le ministre «explique mieux son projet» aux syndicats et aux autres parties concernées. Il est plutôt important d'avoir un débat sur l'orientation générale de la politique d'éducation nationale. Les exigences et le profil des équipes de direction dans les lycées n'en sont qu'un élément.

En tout cas, le large rejet du projet par les enseignants, les syndicats et la société civile a démontré qu'il n'existe en fait aucune majorité dans le pays appuyant les efforts de privatisation du ministre libéral de l'éducation et de son parti. Une loi sur le recrutement des directeurs des lycées spécialisés ne doit donc revenir sur la voie des instances législatives que lorsque la question du recrutement dans le secteur privé aura été abandonnée. Ceci vaut d'ailleurs aussi pour le projet de loi 7658, qui vise également à permettre le recrutement dans le secteur privé des directeurs de l'IFEN, du SCRIPT et du CGIE.

Enfin, il convient de noter que l'approche du gouvernement, qui consiste à soumettre d'urgence au Parlement une procédure aussi importante, sans qu'il y ait pour autant de réelle urgence, est inacceptable pour les syndicats et associations citées ci-avant. Il s'est agi là manifestement d'une tentative délibérée d'empêcher que se forme une large opposition à ce projet. Cette stratégie a échoué de façon spectaculaire. Il faut en tirer des leçons pour l'avenir.

En tout état de cause, le SEW/OGBL, l'ACEN, l'ALPIA, l'APESS, et l'UNEL poursuivront sans relâche leur efforts en faveur de l'école publique et contre les tendances à la privatisation. ♦



commerce

# Nos commerces, nos emplois – notre avenir!

Le syndicat Commerce de l'OGBL a lancé le 12 novembre dernier une campagne autour de six propositions concrètes visant à garantir l'avenir du commerce au Luxembourg, alors que le secteur est aujourd'hui particulièrement impacté par la crise liée au Covid-19 et qu'une série de difficultés auxquelles il était déjà confronté avant la crise perdurent elles aussi.

Le secteur du commerce est particulièrement touché par la crise liée au Covid-19.

Ainsi, la majeure partie des commerces a dû fermer ses portes pendant tout le confinement et n'a donc pas pu générer de chiffre d'affaires. Ces deux mois ne seront jamais rattrapés.

Les pertes de rémunération liées au chômage partiel, le manque de confiance des consommateurs ainsi que l'impact de la crise sur le pouvoir d'achat en général sont autant de raisons pour se faire des soucis quant à l'avenir d'une partie de ce qu'on appelle « petits commerces ». Le climat

anxiogène et les mesures sanitaires – utiles et nécessaires – agissent parfois comme un frein à la consommation, et poussent les consommateurs vers internet.

Par ailleurs, le télétravail continue d'avoir un impact sur le secteur; surtout dans les « quartiers d'affaires » comme au Kirchberg ou à la Cloche d'Or, où bon nombre d'institutions et d'entreprises continuent de proposer du télétravail à leurs employés. *suite page 42*

# Nos 6 propositions pour l'avenir du commerce

## 1 Une convention collective sectorielle pour les petits commerces

Afin d'harmoniser les conditions de travail dans le secteur, mais aussi d'éviter tout « dumping social » ou nivellement vers le bas, l'OGBL revendique la négociation d'une convention collective sectorielle qui engloberait tous les commerces tombant sous la définition de « petites entreprises », et embauchant moins de 50 personnes. Beaucoup de personnes travaillent dans ce genre de petits commerces et ne sont pas couvertes par une convention collective de travail.

Une telle convention collective permettrait entre autres de négocier des questions relatives aux horaires d'ouverture et de prévenir toute concurrence déloyale. Elle serait par ailleurs un instrument très utile pour aborder le processus de digitalisation en mettant l'accent notamment sur la formation professionnelle continue et en garantissant que la voix des salariés soit entendue dans ce processus.

Concrètement, une convention collective sectorielle permettrait d'améliorer et d'harmoniser les conditions de travail des salariés de petits commerces.

## 2 Un moratoire de 3 ans sur les nouveaux centres commerciaux

Le Luxembourg dispose d'environ 1,2 millions de mètres carrés de surfaces commerciales, ce qui le place en tête des pays européens pour les surfaces commerciales par habitant. Il y a une vingtaine de galeries commerciales de taille importante dans le pays, sans parler de celles situées aux abords des frontières. On observe non seulement que l'implan-

tation de ces centres commerciaux nuit fortement aux commerces de centre-ville, mais aussi que les plus récents d'entre eux peinent à attirer la clientèle souhaitée.

Afin de donner de l'air aux commerces déjà existants et d'éviter que cette situation hyperconcurrentielle ait des conséquences sociales dramatiques, l'OGBL Commerce propose la mise en place d'un moratoire de trois ans pour tout projet de construction d'une nouvelle galerie commerciale. Cela signifierait que pour une durée de trois ans, aucune autorisation pour la construction d'un nouveau centre commercial ne pourrait être donnée.

## 3 Gel des loyers commerciaux pendant 3 ans

Un point commun de nombreuses fermetures de magasins est la place toujours plus importante que prennent les loyers dans les dépenses courantes.

Alors que le gouvernement a annoncé vouloir mettre en place des incitatifs fiscaux pour les bailleurs qui accepteraient de baisser les loyers, le syndicat Commerce de l'OGBL estime qu'il faut aller plus loin et geler les loyers pour locaux commerciaux pour une durée de 3 ans – sans toutefois empêcher des diminutions des loyers. Cela signifierait que pendant trois ans, les loyers commerciaux ne pourraient pas augmenter.

## 4 Bons de consommation

L'OGBL propose l'émission de bons de consommation publics visant à soutenir la consommation dans les secteurs forcés à fermer ou à réduire fortement leurs activités dans la crise (Horeca, petits commerces...).

De tels bons de consommation – qui ont par ailleurs déjà été émis par certaines communes – contribueraient à renforcer un secteur du commerce particulièrement vulnérable en ce moment. Concrètement, cela veut dire que chaque salarié travaillant au Luxembourg recevrait un bon de consommation émis par le gouvernement, à dépenser dans un commerce du Luxembourg.

## 5 Un plan de maintien dans l'emploi sectoriel

Afin de minimiser les effets négatifs de la crise actuelle sur l'emploi dans le secteur, l'OGBL demande la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel pour le commerce de détail.

Un tel plan de maintien dans l'emploi donne des instruments aux entreprises en difficultés afin de réduire temporairement leurs effectifs sans passer par des licenciements, notamment à travers des prêts temporaires de main-d'œuvre.

La formation professionnelle continue étant primordiale dans la situation actuelle, cela pourrait aussi permettre aux salariés de se former aux défis qui attendent le secteur. Concrètement, nous demandons de négocier un plan de maintien dans l'emploi avec les employeurs afin de sauvegarder un maximum d'emplois.

## 6 Des horaires de travail clairement réglés

Dans le commerce, nos horaires de travail dépendent directement des horaires d'ouverture des magasins. La situation autour de ces horaires d'ouverture étant très chaotique, nos horaires de travail – et par conséquent, notre vie privée et familiale – en pâtissent.

S'il existe bien une loi sur les horaires d'ouverture, des dérogations ministérielles permettent de la contourner.

Pour l'OGBL, il est clair qu'aucune libéralisation supplémentaire des heures d'ouverture et donc des horaires de travail ne peut être acceptée. Par ailleurs, nous sommes nombreux dans le secteur à travailler en temps partiel. Souvent, il s'agit là de temps partiels non volontaires et souvent, la loi n'est pas respectée par les employeurs.

Contrairement à ce que pensent certains patrons, un temps partiel devrait être moins flexible qu'un temps plein. Nous revendiquons des horaires de travail clairement réglés pour tous les salariés du commerce. ◊

Mais les problèmes du petit commerce ne datent pas d'hier. Au Luxembourg particulièrement, les loyers exorbitants pour des locaux commerciaux pénalisent fortement les petits acteurs du secteur. Même après le confinement, les loyers continuent d'augmenter. Déjà, des rues commerçantes historiques comme l'Avenue de la Gare à Luxembourg ou la Rue de l'Alzette à Esch-sur-Alzette en font les frais et les enseignes commerciales s'y font rares.

La multiplication des centres commerciaux et l'explosion des surfaces commerciales à travers le pays - explosion qui n'est aucunement proportionnelle à la croissance démographique réelle ou projetée - conduisent à une cannibalisation du secteur.

La situation hyperconcurrentielle, avec ce qu'on pourrait décrire comme une guerre de positions, par analogie à la guerre des prix, où chaque acteur tente de se sécuriser des positions géographiques en attendant une hypothétique croissance exponentielle de la population, fait des frais parmi les enseignes moins solides.

La spéculation immobilière avec les surfaces commerciales conduit à une surenchère en termes de points de vente, responsable de faillites, fermetures, licenciements...

A cela s'ajoute évidemment la digitalisation, qui donne du grain à moudre au secteur du commerce. Le confinement avec ses contraintes et la fermeture des petits commerces a évidemment fortement contribué à accélérer ce processus qui semble d'ores et déjà inexorable.

L'impact de la crise se fait ressentir dans le secteur, avec les premières faillites, des fermetures de magasin et des licenciements.

En tant que premier syndicat du secteur, l'OGBL et son syndicat Commerce ne s'arrêtent pas aux simples revendications salariales, mais se doivent aussi d'être forces de proposition. ◊

**Le secteur du commerce de détail au Luxembourg, c'est:**

- 25 000 emplois, dont presque deux tiers de femmes
- Plus de 3 000 enseignes, dont les 3/4 emploient moins de 5 salariés
- 1,2 millions de m<sup>2</sup> de surface commerciale, ce qui place le Luxembourg en première place en Europe en termes de surface par habitant
- Des loyers commerciaux pouvant atteindre 180 €/m<sup>2</sup> à Luxembourg
- Un taux de couverture des conventions collectives de <40%

**«Zukunftsdesch Commerce»**

**Table-ronde pour l'avenir du commerce**

Outre ces 6 propositions, l'OGBL demande la mise en place d'un «Zukunftsdesch Commerce», qui permettrait aux différents acteurs, aux ministères concernés, au patronat ainsi qu'aux syndicats de discuter, dans le cadre du dialogue social, des issues à la crise actuelle et d'envisager le futur du commerce au Luxembourg.

commerce



# Le ministre du Travail et la CLC se disent intéressés par plusieurs propositions

Le syndicat Commerce de l'OGBL a déjà rencontré le ministre du Travail, Dan Kersch, et des représentants de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC) dans le cadre de sa campagne « Nos commerces, nos emplois - notre avenir ».

Lors de l'entrevue avec le ministre du Travail, les représentants de l'OGBL ont souligné le rôle important que joue le ministère du Travail dans certains de ces dossiers, en particulier dans celui portant sur les horaires de travail, mais également celui relatif à l'introduction d'une convention collective sectorielle.

La nécessité de réformer la loi sur les conventions collectives de travail, afin de favoriser des négociations sectorielles, a ainsi été abordée plus en détail. A également été approfondie la question des temps partiels subis par les salariés, qu'utilisent certains employeurs afin de faire travailler leurs salariés de manière très flexible. Cette problématique est en effet très présente dans le secteur du commerce de détail. Sur ce dernier point en particulier, le ministre du Travail a assuré le syndicat Commerce de l'OGBL, du soutien de ses services — et notamment de l'Ins-

pection du Travail et des Mines — en vue de faire respecter le droit du travail.

Le ministre a par ailleurs exprimé son grand intérêt pour la campagne « Nos commerces, nos emplois - notre avenir » et a exprimé son accord avec plusieurs des propositions faites dans le cadre de celle-ci.

La CLC, de son côté, a affirmé qu'elle soutenait la revendication concernant les « bons de consommations publics » à dépenser dans un commerce au Luxembourg, que revendique l'OGBL, sur le modèle des bons pour une nuitée d'hôtel. Si les deux parties s'accordent également à dire que le niveau des loyers représente un problème majeur pour les commerces, la CLC, en revanche, ne se prononce pas pour un gel des loyers, ni pour un moratoire sur les centres commerciaux.

Quant à la question des heures d'ouverture dans le commerce, les partenaires sociaux, bien qu'ayant des points de vue fondamentalement opposés sur le fond, ont convenu de ne pas relancer le débat sur une éventuelle libéralisation des heures d'ouverture avant la fin de la crise actuelle. Conscients de part et d'autre que la priorité, actuelle-

ment, est la sauvegarde des emplois, il a ainsi été convenu de travailler sur un ou plusieurs plans de maintien dans l'emploi sectoriels, notamment pour le secteur de la mode.

Si la CLC dit ne pas disposer du mandat nécessaire pour négocier une telle convention, le syndicat Commerce de l'OGBL a toutefois fortement insisté, lors de l'entrevue, sur la nécessité d'introduire une convention collective sectorielle pour les petits commerces, et a également annoncé vouloir lancer des négociations dans toute une série d'entreprises ne disposant pas de convention collective à l'heure actuelle.

L'idée d'un « Zukunftsdësch Commerce », ou d'une conférence réunissant autour d'une même table tous les acteurs du commerce de détail au Luxembourg, lancée par l'OGBL, a quant à elle été retenue et sera approfondie dans les mois à venir.

Dans le cadre de la crise actuelle, les deux parties se sont enfin accordées sur l'importance d'un dialogue social fonctionnel, dans l'intérêt du secteur et des emplois, ainsi que des conditions de travail des salariés dans le secteur. ◊



*David Angel, secrétaire central,  
José Luis Gonçalves, secrétaire central adjoint  
Pauline Meiresonne, secrétaire centrale adjointe  
Syndicat Commerce*

# Les salariés du secteur des banques et des assurances valent mieux que ça!



secteur financier

Le syndicat Secteur financier de l'OGBL a appris, avec stupéfaction, par le biais d'un communiqué de presse diffusé début novembre, que sur initiative unilatérale de l'Aleba, les associations patronales ABBL et ACA ont accepté de reconduire les conventions collectives en vigueur, ceci pour une durée de trois ans.

À aucun moment, les syndicats à représentativité nationale, c'est-à-dire l'OGBL et le LCGB, signataires des deux conventions, n'ont été informés, ni par l'Aleba, ni par l'ABBL, ni par l'ACA, de leur volonté de renouveler les conventions collectives existantes. En d'autres mots, les syndicats à représentativité nationale n'ont même pas été invités aux négociations. Il faut pourtant savoir que la législation luxembourgeoise définit un ensemble de règles relatives aux conventions collectives de

travail, dont une qui précise que les négociations ne peuvent être entamées sans les signataires de la convention en vigueur!

## Mais pourquoi donc cette action?

Nous vivons dans un monde qui ne semble se définir qu'à travers sa dimension économique et le culte de la croissance et de la productivité, ceci dans un monde globalisé où la concurrence est le moteur de tout.

Dans un contexte de mise en question récurrente des acquis sociaux, il en résulte une pression sans cesse sur le personnel du secteur. Il est donc impératif que le personnel reste uni pour défendre ses droits.

L'antagonisme entre les intérêts des employeurs et de leurs salariés restera une constante qui impose aux salariés de se battre sans relâche afin que leurs droits et acquis ne se diluent pas au fil du temps.

Si cette solidarité est nécessaire dans le chef des salariés, elle devrait, à la base, être de rigueur pour les syndicats. Ceci malgré les points de vue divergents que les syndicats peuvent avoir par moments.

Il est regrettable de constater qu'à nouveau l'Aleba a enfreint ce postulat pourtant élémentaire: se battre pour les intérêts des salariés.

## Pourquoi ce rôle de cavalier seul de l'Aleba face à l'ABBL et l'ACA?

Pour l'OGBL, un syndicat doit se battre et éviter toutes formes de compromis malsains qui ne reflètent que le plus petit dénominateur commun. Dans un tel cadre de réflexion, l'action de l'Aleba ne peut être qualifiée que de pur opportunisme et ne peut donc que nuire gravement aux intérêts des salariés.

Il faut vraiment se poser la question pour quelle partie prenante l'Aleba se bat finalement?

Pouvons-nous encore parler d'un vrai travail syndical pour les intérêts des salariés ou n'est-ce pas plutôt une collaboration mal ficelée avec les employeurs du secteur?

- Pourquoi renoncer à apporter les corrections nécessaires aux textes existants, alors que des incohérences et des irrégularités, qui vont à l'encontre des droits des salariés et des délégations du personnel, ont été constatées?
- Pourquoi ne pas vouloir négocier des améliorations financières et qualitatives?
- Pourquoi ne pas vouloir respecter les lois en vigueur du code du travail?

Depuis plus d'un an et jusqu'au mois de septembre 2020, les trois syndicats - l'Aleba, l'OGBL et le LCGB - ont étroitement collaboré dans le but de définir ensemble les points critiques à thématiser lors des négociations de la future convention collective des banques.

Pourquoi ce « volte-face » de l'Aleba? Pourquoi tout à coup ne plus vouloir négocier les sujets phares sur lesquels l'Aleba, le LCGB et l'OGBL s'étaient mis d'accord?

### **Pourquoi de nouveau collaborer, d'une façon à peine dissimulée, avec les organisations patronales pour défendre les seuls intérêts de ces derniers?**

Depuis des décennies, lors du renouvellement des CCT, le mantra des associations patronales est resté le même:

- les résultats sont à la baisse (malgré l'affichage de résultats positifs),
- ils vont devoir licencier,
- l'avenir est incertain,
- les frais liés aux contraintes réglementaires explosent,
- les délocalisations et les restructurations sont inévitables,
- de nombreux emplois seront menacés,
- de nombreuses entreprises envisagent de quitter le pays pour s'installer là où les frais de personnel sont moins élevés,
- etc.

Cette surenchère dont le dialogue est parfois pénible, reste une constante avec laquelle nous devons malheureusement vivre. Force est de constater qu'après trois décennies d'environnement économique apparemment extrêmement dangereux, les acteurs des secteurs de la banque et des assurances sont toujours là et continuent à se porter très bien. Ce qui est inacceptable pour une association telle que l'Aleba, qui trouve sa raison d'être

# La chronologie des événements

## **MAI À SEPTEMBRE 2020 CREATION DU CATALOGUE DE REVENDICATIONS**

Consultation des délégués syndicaux élus pour lister les demandes et considérations des salariés du secteur financier.

## **SECOND SEMESTRE 2020**

### **RENCONTRE DES PARTENAIRES SOCIAUX**

L'ABBL et l'ACA rencontrent les partenaires sociaux pour discuter entre autres le renouvellement des conventions collectives.

## **30 SEPTEMBRE 2020 L'OGBL CONTACTE L'ALEBA**

L'OGBL contacte l'Aleba concernant une demande commune pour les catalogues de revendications du renouvellement des CCT.

## **4 NOVEMBRE 2020 PREPARATION A LA NEGOCIATION**

L'OGBL demande à l'Aleba de participer à une réunion inter-syndicale en vue de déterminer ensemble la démarche de dénonciation des CCT et pour finaliser le catalogue de revendications.

## **9 AU 17 NOVEMBRE 2020 ALEBA JOUE CAVALIER SEUL**

09/11/20 - L'Aleba, l'ABBL et l'ACA annoncent dans la presse un accord de principe et une reconduction des CCT Banques et Assurances pour 3 ans.

10/11/20 - L'Aleba demande par voie de presse aux syndicats nationaux de faire front commun.

17/11/20 - L'Aleba demande officiellement à l'OGBL et au LCGB de se réunir pour discuter de leur accord de principe.

## **19 NOVEMBRE 2020 CONFÉRENCE DE PRESSE OGBL & LCGB**

L'OGBL et le LCGB font une mise au point sur le processus à suivre dans le cadre des négociations des conventions collectives et expliquent leurs principales revendications.

## **27 NOVEMBRE 2020 CATALOGUE DE REVENDICATIONS**

L'OGBL et le LCGB soumettent leurs catalogues à l'ABBL et l'ACA qui comprennent une vingtaine de revendications tant qualitatives que quantitatives en faveur des salariés de la place financière.

## **PERIODE DE NEGOCIATIONS NOTRE ENGAGEMENT**

Salariés du secteur financier, vous pouvez compter sur l'OGBL et le LCGB pour négocier vos revendications et défendre vos intérêts.

dans la défense des intérêts des salariés, c'est qu'elle se pose en porte-parole de ce dialogue invariable et lassant.

Sachez pourtant que nous ne nions pas la réalité de plans de restructuration, qui reviennent avec une certaine récurrence, notamment dans les groupes internationaux. Les raisons de ces plans de restructuration sont souvent complexes et ne s'expliquent pas par des arguments simplistes qui se réfèrent exclusivement à des frais de personnel trop élevés et des considérations de productivité.

**Sachant que les plans de restructuration, au sein des grands groupes, resteront une constante dans l'évolution du contexte économique européen et mondial, ne serait-ce pas déjà une raison suffisante pour se battre bec et ongles pour des mesures musclées de maintien dans l'emploi?**

Même si la pluralité d'opinions est tout à fait acceptée et respectée dans le monde syndical, cet opportunisme flagrant de l'Aleba a fortement choqué le syndicat Secteur financier de l'OGBL. Ce comportement est incompréhensible, inadmissible et profondément condamnable. Le goût de la collaboration passe mal.

**L'OGBL veut négocier des améliorations concrètes!**

- Négocier des barèmes avec des augmentations linéaires garanties pour tous les salariés
- Clarifier le sujet des « faux cadres »
- Négocier les perspectives/garanties d'emplois.
- Négocier l'évolution des carrières des salariés.
- Négocier des mesures qui permettent aux salariés de concilier la vie familiale et professionnelle.
- Négocier un droit à la déconnexion

- Négocier une obligation de mettre en place des comptes épargne-temps dans toutes les entreprises.

- Négocier des formations sanctionnées par un certificat ou un diplôme et

- Mettre en place un catalogue de formations qui tient compte des besoins en main-d'œuvre du secteur et qui garantit ainsi l'évolution et le maintien de l'emploi.

- Négocier un plan de maintien de l'emploi sectoriel.

**Les défis sont nombreux et des solutions existent.**

**L'OGBL ne comprend pas l'approche des trois « associés » Aleba, ABBL et ACA. L'OGBL reconnaît pourtant la stratégie « en vogue » consistant à rendre le Covid-19 responsable de toutes les misères dans l'économie et d'appeler à la solidarité unilatérale des salariés afin qu'ils restent modestes dans leurs revendications pour éviter « le pire » au secteur.**

Identifier et gérer les besoins futurs en main d'œuvre contribuerait favorablement à contenir la pénurie future en main-d'œuvre dont le patronat ne cesse de se plaindre depuis que le monde est monde. La disponibilité d'un vivier de salariés locaux, qualifiés et adéquatement formés, est le garant de la pérennité et de la sauvegarde de tous les aspects de la productivité dans le chef de l'entreprise.

La digitalisation et l'automatisation, qui sont intimement liées, révolutionnent une partie du monde du travail. Des métiers entiers sont en train de disparaître, tandis que d'autres sont créés. La réorientation d'une carrière et la formation professionnelle qui la rend possible, deviennent les grands défis du futur. Pour anticiper et prévenir ces situations, nous devons sécuriser les emplois, en passant par des formes innovatrices en matière d'aména-

gement du temps de travail ou par la négociation de plans de maintien de l'emploi au sein des entreprises.

**Qu'en est-il de la santé des salariés et des risques psycho-sociaux – pas envie de les prendre en considération?**

Aujourd'hui, les maladies liées aux risques psycho-sociaux, telles que les dépressions et le « burnout » n'entrent pas dans la catégorie des maladies « rares ». Elles sont devenues le nouveau fléau du monde professionnel. La source des dépressions est souvent le stress au travail, qui se manifeste dans les formes les plus diverses.

**Équilibre entre vie privée et vie professionnelle?**

Dans un monde largement dominé par les réseaux sociaux et le besoin d'être connecté sans interruption, il devient de plus en plus difficile d'ériger une séparation entre le professionnel et le privé afin que le travail ne déborde pas sur la vie privée. Relativiser la notion de temps de travail ne profite, pour le moment, qu'à l'employeur.

Chaque salarié a le droit à la déconnexion afin qu'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle s'établisse et que la fameuse « work-life balance » soit respectée.

**Le « collectif » ne compte pas si on plaide pour la récompense « à la tête du client »!**

Le concept du « collectif » doit regagner en importance et ne doit pas être sacrifié aux considérations strictement individuelles. L'instrument de la convention collective est l'outil essentiel en vue de préserver les intérêts de TOUS les salariés. Son mécanisme doit rester intouchable.

Est-ce que l'intérêt collectif doit vraiment céder sa place à la performance

individuelle de l'individu, sachant que la notion de performance est une notion strictement subjective et donc forcément laissée à la merci du seul pouvoir discrétionnaire de l'employeur?

### Au lieu de faire « cavalier seul », qu'est-ce qui est important en ce moment?

La sécurité de l'emploi, la préservation des droits acquis, l'importance du collectif qui prime sur l'individuel et la participation des salariés aux performances financières de leur entreprise restent les axes principaux de notre travail syndical.

Pour l'OGBL, il est hors question que les négociations des contrats collectifs ne se réduisent qu'à la seule garantie du paiement de la prime de fidélité, respectivement de la prime de conjoncture.

Les sujets du bien-être au travail, de la sécurité, de la santé ainsi que l'amélioration des conditions de travail et de salaires, resteront autant aujourd'hui, que sur le long terme, la colonne vertébrale de notre travail syndical.

C'est à l'existence de ces sujets éternels que nous devons notre raison d'être en tant qu'organisations syndicales. Nous ne devons jamais oublier ces priorités et surtout nous ne devons pas les sacrifier sur l'autel de conflits profondément malsains entre associations et organisations syndicales.

### Et tout à coup le revirement de l'ABBL et de l'ACA!

Deux jours après l'annonce de l'accord entre l'Aleba et l'ABBL, cette dernière a dénoncé, à notre grande surprise, la convention collective en vigueur.

Le 19 novembre, l'ACA a dénoncé à son tour la convention collective des assurances.

Aurait-on constaté qu'il sera impossible de communiquer vers l'extérieur que l'Aleba, suivant la voix de son maître, aurait bafoué

toutes les règles juridiques élémentaires qui ne sauraient tenir devant aucune instance juridique?

Est-ce que l'ABBL et l'ACA se sont rendues compte que leur poulain, l'Aleba, aurait encore une fois dégainé trop vite en ne se rendant simplement pas compte qu'elle n'a pas le droit de signer une convention collective en cavalier seul.

La dénonciation en question du contrat collectif a été suivie de la soumission de sa part d'un catalogue de revendications. Que ces revendications soient strictement identiques à l'accord officiel trouvé entre l'Aleba, l'ABBL et l'ACA laisse l'OGBL perplexe et ne demande pas de commentaires supplémentaires de notre part.

En tant que syndicat disposant d'une représentativité nationale, l'OGBL se distance fermement de ce corporatisme extrêmement irritant entre employeurs et association syndicale sectorielle.

L'OGBL tout comme le LCGB – qui font front commun dans ce dossier – prendront leurs responsabilités respectives et ceci conformément aux décisions validées

par leurs instances statutaires.

Ils ont ainsi, à leur tour, dénoncé, dans les formes et délais légaux, les deux conventions collectives en question et soumis un catalogue de revendications commun axé sur le maintien de l'emploi, les améliorations qualitatives des conditions de travail et le bien-être des salariés.

Le syndicat Secteur financier de l'OGBL est à présent curieux de voir de quel côté de la commission de négociation l'Aleba va se ranger. En toute logique, elle devrait rejoindre le côté patronal, du fait que l'organisation syndicale Aleba et le patronat (ABBL et ACA) disposent d'un catalogue de revendications commun et donc d'un accord officiel.

**L'OGBL Secteur Financier continuera à travailler de façon strictement indépendante du patronat et ceci dans le seul intérêt des salariés du secteur bancaire et des assurances.** ◇

---

A l'heure où nous mettons sous presse, une première réunion de négociation dans le cadre du renouvellement de la convention collective sectorielle des banques devait avoir lieu le 9 décembre.

---



**Véronique Eischen**, secrétaire centrale – **Angélique Lazzara-Vidic**, secrétaire centrale adjointe  
**Sylvie Reuter**, secrétaire centrale adjointe – **Julie Frank**, secrétaire centrale adjointe  
 Syndicat Secteur Financier

**OGBL Equality**

# Lèt'z say no to violence against women!

Chaque année, partout dans le monde, on commémore le 25 novembre la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Cette journée d'importance mondiale est suivie de 16 jours d'activisme - qui prend une forme différente cette année à la lumière du Covid-19 - dont le point culminant a été la Journée des droits de l'homme le 10 décembre. Pendant ces jours, les gens portent la couleur orange pour adopter une position positive contre la violence.

**Des chiffres alarmants:**

- 1 femme sur 3 dans le monde a subi des violences physiques et/ou sexuelles à un moment donné dans sa vie, le plus souvent de la part d'un partenaire intime.

- Seulement 52 % des femmes mariées ou en union prennent librement leurs propres décisions concernant les relations sexuelles, l'utilisation de contraceptifs et les soins de santé.

- Près de 750 millions de femmes et de filles dans le monde étaient mariées avant leur 18<sup>e</sup> anniversaire. Plus de 200 millions de femmes et de filles ont subi une mutilation génitale féminine

- 71 % de toutes les victimes de la traite des êtres humains dans le monde sont des femmes et des filles, trois quarts d'entre elles sont exploitées sexuellement.

- 1 femme sur 2 tuée dans le monde a été assassinée par son partenaire ou sa

famille en 2017, tandis que seulement 1 homme sur 20 a été tué dans des circonstances similaires.

**La violence au travail existe partout dans le monde**

La violence au travail peut aller du langage menaçant à l'homicide et peut être perpétrée par des collègues de travail, des supérieurs hiérarchiques, des clients, des patients, des partenaires intimes et toute autre personne qui commet ou menace de commettre un acte violent sur le lieu de travail.

**Contactez l'OGBL si vous avez besoin d'aide. Nous sommes là pour vous. ◇**

*\* Source: ONU*



## OGBL Equality

# Mettre en pratique l'égalité au quotidien



Une délégation du département des Femmes OGBL Equality a eu, le 21 octobre 2020, un échange de vue constructif avec la ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Taina Bofferding, concernant le nouveau plan d'action pour la promotion de l'égalité (PEGA)

L'OGBL Equality a salué l'établissement du nouveau plan visant à promouvoir l'égalité dans la société. En effet, ce plan reprend de nombreux aspects importants comme notamment l'égalité dans le monde du travail, la lutte contre les stéréotypes, l'éducation à l'égalité dès l'enfance ou encore la question des violences domestiques.

L'OGBL Equality a particulièrement mis l'accent sur l'utilité des conventions collectives – qui garantissent des grilles de salaire et des plans de carrière transparents et applicables à tous les salariés – dans la mise en œuvre de l'égalité de rémunéra-

tion et a souligné l'importance de la formation dans la lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme structurel ou encore l'importance de renforcer le rôle primordial du/de la délégué.e à l'égalité dans les entreprises.

L'OGBL Equality soutient également le programme d'actions positives. Dans ce cadre, le dialogue social dans les entreprises s'avère incontournable afin de garantir des effets à moyen et long terme et éviter les déclarations d'intentions sans effet réel et durable. Les parties se sont accordées sur les bénéfices de la mise à disposition d'idées concrètes en faveur de l'égalité, notamment à travers le relais des « best practices ».

La ministre a expliqué que le plan d'action est une boîte à outils évolutive vouée à s'adapter au fur et à mesure aux défis à relever et susceptible d'intégrer de nouvelles mesures. Le plan d'action

visé à transposer les dispositions légales concernant l'égalité entre hommes et femmes dans la réalité vécue et ce, dans tous les domaines de la société.

L'OGBL a remis un avis détaillé concernant le PEGA à la ministre et il a été convenu de poursuivre le dialogue entamé à cette occasion au cours d'une prochaine entrevue prévue au printemps 2021. ◊



**Michelle Cloos,**  
membre du bureau exécutif,  
responsable du département OGBL Equality



### Suessem: Inauguration

La section de l'OGBL Gemeng Suessem a inauguré le 22 octobre son nouveau bureau à Soleuvre. ◊

### Inauguration du nouveau local de Volmerange-les-Mines

La section de l'OGBL de Volmerange-les-Mines a inauguré officiellement le 15 octobre dernier son nouveau local situé au 18, rue de Molvange. L'inauguration a eu lieu en présence de membres de la section, de représentants des autres sections françaises, de membres du Bureau exécutif de l'OGBL dont sa présidente, ainsi que de maires et d'élus de Volmerange-les-Mines, d'Algrange, de Kanfen et d'Hettange-Grande.

La section de Volmerange a été créée le 1<sup>er</sup> avril 1966 avec l'appui de Benny Berg qui était à l'époque président de la délégation de l'ARBED à Dudelange (il est devenu ministre par la suite). Jusqu'en 2011, la section occupait un petit bureau à la Poste. Le nombre d'adhérents n'ayant fait que croître, la municipalité a ensuite proposé de louer un local bien en vue des frontaliers, en face de la mairie. Aujourd'hui, les activités de la section nécessitaient un local plus spacieux et plus accueillant pour les membres. C'est désormais chose faite. La section a emménagé dans son nouveau local le 6 février dernier. ◊



## Appel aux sections Groupe de travail «Logement»

A l'initiative de la section Esch, toutes les sections de l'OGBL qui y sont intéressées, sont invitées à participer à un groupe de travail portant sur la question du logement.

Ce groupe de travail devrait commencer ses travaux début 2021.

Les sections intéressées sont priées de contacter Romance Scheuer à l'adresse suivante:  
[romance.scheuer@ogbl.lu](mailto:romance.scheuer@ogbl.lu)

## Annulation des activités des sections locales de l'OGBL

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

**Merci pour votre compréhension.**

# Le délai de remise des ordonnances de mise en isolement ou en quarantaine à l'employeur devrait être allongé prochainement

Soucieux de sauvegarder les droits des salariés, l'OGBL est intervenu auprès des ministres compétents, ainsi qu'au niveau du conseil d'administration de la Caisse nationale de Santé (CNS) en vue de rallonger les délais de remise à l'employeur des ordonnances de mise en isolement ou en quarantaine qui sont établies par le directeur de la Santé. Pour rappel, ce type d'ordonnance permet au salarié concerné de bénéficier de la protection contre le licenciement en cas d'absence au travail pour cause d'incapacité de travail.

Actuellement, un salarié se retrouvant en incapacité de travailler pour cause de mise en quarantaine ou de mise en isolement dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 est obligé, suivant le Code du travail, d'informer sans délai son employeur de son absence et de lui remettre un certificat d'incapacité de travail dans un délai de 3 jours.

Or, face à la forte augmentation de personnes testées positives au Covid-19 et de l'importante charge de travail qui en découle pour la cellule chargée du retraçage des personnes ayant eu un contact avec celles-ci, de nombreux salariés testés positifs (ou ayant eu un contact à risque avec une personne testée positive) ont vu un laps de temps important s'écouler avant de disposer de l'ordonnance de mise en isolement ou de mise en quarantaine. Cette situation pourrait perdurer dans les semaines à venir.

Le gouvernement a déposé le 27 novembre un projet de loi (no 7726), qui vient d'obtenir l'aval du Conseil d'Etat le 1<sup>er</sup> décembre, et qui prévoit justement une dérogation à l'article L. 121-6 (2) du Code du travail, en prolongeant le délai de remise de l'ordonnance officielle de mise en quarantaine ou en isolement, qui sert de certificat d'incapacité de travail.

Le projet de loi prévoit que celle-ci puisse être rendue au plus tard le huitième jour d'absence du salarié. Il est prévu que cette dérogation reste d'application jusqu'au 30 juin 2021 inclus.

A l'heure où nous mettons sous presse, le projet de loi n'avait pas encore été soumis au vote de la Chambre des députés.

Par ailleurs, l'OGBL est intervenu par l'intermédiaire de la CNS auprès des instances compétentes, en vue de faciliter la reprise du travail des salariés testés encore positifs à l'issue d'une mise en quarantaine ou en isolement.

Sachant que ces derniers ne peuvent plus transmettre le virus, il serait en effet opportun que la direction de la Santé émette une ordonnance spécifique, autorisant officiellement le salarié à reprendre le travail en toute sécurité. ♦



# L'OGBL vous épaula en cas de faillite de votre employeur

Compte tenu de la crise liée au Covid-19 et de ses multiples conséquences possibles sur nos vies, nous avons estimé qu'il était opportun de faire un petit rappel quant à vos droits et aux démarches à suivre, si jamais votre employeur devait malheureusement faire faillite en cette période incertaine.

Perdre son emploi est un événement évidemment douloureux dans la vie, qui entraîne de nombreuses difficultés, tant sur le plan psychologique que financier.

Il est donc d'une importance capitale d'avoir recours à l'aide d'expertes et d'experts pour faire valoir au mieux vos droits, car il s'agit notamment de ne pas perdre de temps. En effet, en cas de faillite, vous devez déclarer votre créance – arriérés de salaire, congés payés non pris... – auprès du greffe du Tribunal de commerce dans les délais fixés par le jugement déclaratif de faillite.

Ces créances bénéficient d'un privilège qui leur permet d'être remboursées en priorité par le biais d'une garantie de l'Etat (superprivilège). Ainsi, nous vous conseillons vivement, en cas de faillite de votre entreprise, de contacter d'urgence votre syndicat professionnel ou de prendre contact avec le SICA de l'OGBL. Il suffit de composer le **+352 2 6543 777** ou de nous contacter sur **contact.ogbl.lu**.

L'OGBL vous informe et organise des séances pour établir votre déclaration de créance et pour obtenir votre indemnité de faillite. Nous vous conseillons également de vous inscrire au chômage dès le lendemain de la déclaration de faillite.

Lors du rendez-vous avec la conseillère ou le conseiller de l'OGBL, vous devrez remettre les documents suivants afin que

vos dossiers puissent être traités le plus vite possible:

- votre contrat de travail et les avenants éventuels
- vos fiches de salaire des 6 mois précédant la faillite et celle du mois de la faillite, si vous l'avez reçue
- vos extraits bancaires des paiements de salaire des 6 mois précédant la faillite
- votre carte de membre OGBL, si vous êtes membre.
- Les frontaliers et frontaliers doivent en plus remettre un relevé d'identité bancaire (RIB).

Afin de faciliter votre démarche, il y a lieu de remplir et ramener le formulaire, que vous trouvez sur [hello.ogbl.lu/FR\\_Faillite.pdf](http://hello.ogbl.lu/FR_Faillite.pdf).

Après avoir déposé votre déclaration de créance, vous avez la possibilité de demander des avances sur arriérés de salaire auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Voici la liste des documents à remettre à l'ADEM:

- votre déclaration de créance déposée auprès du Tribunal de commerce
- le décompte détaillé des rémunérations non payées, en détaillant les mois et le montant dû pour chaque mois
- votre contrat de travail et les avenants éventuels
- vos fiches de salaire relatives aux arriérés réclamés, ou bien les trois dernières reçues
- un relevé d'identité bancaire, indiquant l'IBAN, le BIC, le nom de la banque et le nom du propriétaire du compte bancaire
- une copie de l'autorisation de séjour valable avec autorisation de travail (si requise).



Adresse de l'ADEM:  
ADEM – Bureaux du service Faillites  
1, Porte de France  
L-4360 Esch-Belval  
Horaires: lundi à vendredi / 8h30 - 11h30

**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](http://contact.ogbl.lu)**



---

### **L'OGBL revendique depuis plusieurs années déjà une réforme du droit des faillites.**

Afin de garantir une meilleure protection des salariés touchés par une faillite, l'OGBL plaide (1) pour une augmentation des plafonds légaux du superprivilège, (2) pour l'acceptation des indemnités de départ dans le calcul des créances pour le calcul du superprivilège, (3) pour une professionnalisation de la fonction du curateur ainsi qu'une définition et une uniformisation des obligations de ce dernier afin de rendre le paiement des créances aux salariés concernés plus rapide et plus transparent et enfin, (4) pour l'instauration d'un droit à l'indemnité de chômage dès le premier jour de la faillite.

---

**Frontaliers**

# Bourses d'études: l'OGBL ne lâche pas prise

Plus de 10 années après le vote de la loi dite BILTGEN, la régularisation des dossiers introduits pour les années 2010, 2011 et 2012 auprès du CEDIES n'a toujours pas été effectuée par l'Etat luxembourgeois en dépit des multiples condamnations par la Cour de Justice de l'Union européenne.

**La réforme de 2010**

Au cours de l'été 2010, François Biltgen, ministre de l'Enseignement supérieur, présentait les modalités pratiques des nouvelles aides financières pour études supérieures mises en place par le gouvernement luxembourgeois. Aussitôt, de nombreuses voix s'élevaient contre une loi qui mettait fin aux allocations familiales pour les jeunes âgés de plus de 18 ans et qui limitait l'accès à l'aide pour études supérieures, constituée de bourses et/ou de prêts selon les cas, aux résidents du Grand-Duché.

Dès juillet 2010, l'OGBL a préparé une plainte auprès de la Commission européenne et a organisé en septembre 2010 une grande manifestation place Clairefontaine pour protester contre cette nouvelle loi. En 2011, le gouvernement luxembourgeois a semblé vouloir trouver un compromis, et plusieurs réunions ont eu lieu pour discuter d'une modification de la loi, mais en vain. Cette réforme, introduite par la loi du 26 juillet 2010, remplaçait le système en place (ouvert à toutes les familles frontalières durant l'affiliation des parents selon le régime de coordination des prestations sociales) par un système de « bourse » purement national réservé aux résidents. Suite aux multiples condamnations de l'Etat luxembourgeois, la législation encadrant les aides financières des étudiants a encore connu de nombreuses adaptations.

**La réaction de l'OGBL**

En dépit de la reconnaissance par la CJUE du caractère discriminatoire des réformes adoptées par l'Etat luxembourgeois, aucune régularisation spontanée des dossiers litigieux n'a encore eu lieu.

Avec l'appui de la Chambre des Salariés, l'OGBL, ainsi que d'autres syndicats, ont participé à l'introduction de nombreux recours auprès des juridictions luxembourgeoises.

Ces recours n'ont pas encore retenu la responsabilité de l'Etat luxembourgeois du fait de l'adoption de lois discriminatoires envers les frontaliers, alors qu'ils se heurtent à la position des juges civils luxembourgeois de ne pas apprécier la légalité d'un acte administratif individuel lorsqu'il n'a pas été contesté devant le juge administratif.

L'OGBL a décidé de combattre cette

jurisprudence une nouvelle fois devant la Cour de cassation luxembourgeoise, afin d'épuiser toutes les voies de recours internes et internationales et de faire reconnaître la légitimité de ce combat de longue haleine.

L'OGBL est déterminé à engager tous moyens afin que les enfants de salariés frontaliers lésés retrouvent leur droit légitime aux aides financières et réitère sa revendication de régularisation de tous les dossiers litigieux.

En pleine crise Covid-19, dans une vidéo diffusée sur les réseaux sociaux, le Premier ministre Xavier Bettel (DP) avait tenu à remercier les frontaliers pour leur contribution à faire tourner l'économie luxembourgeoise, et notamment les secteurs dits « essentiels » en leur adressant « un grand merci » (mars 2020). Il est plus que temps que ces paroles se transforment en acte... ◇



## Frontaliers

# Télétravail, accords fiscaux et imposition des travailleurs frontaliers

**Le 19 novembre, une réunion était organisée entre des représentants de l'OGBL et des hauts fonctionnaires du Ministère des Finances à propos du télétravail et des accords bilatéraux en matière de fiscalité.**

Lors de cette entrevue, l'OGBL a rendu attentif au contenu de l'accord fiscal bilatéral entre le Luxembourg et l'Allemagne qui suspend le seuil de 19 jours. En effet, dans cet accord, il n'est prévu une suspension de ce fameux seuil de 19 jours de travail hors du territoire luxembourgeois que pour les frontaliers faisant du télétravail en raison de la crise Covid-19. Autrement dit, tous les salariés qui ont dans leur contrat de travail, ou dans un avenant à ce contrat, une clause stipulant qu'ils peuvent effectuer du télétravail devraient se voir imposer sur leurs revenus professionnels en Allemagne si le seuil des 19 jours est dépassé. Ce qui, admettons-le, sera injustement le cas pour beaucoup de salariés en cette période de pandémie, d'autant que certaines entreprises ont introduit de telles notions après le début de la crise sanitaire précisément pour être en conformité avec la réglementation. En plus, cela créera une injustice par rapport aux salariés qui ont télétravaillé en raison du Covid-19 sans que cela soit notifié dans leur contrat de travail, qui eux continueront d'office à être imposés au Luxembourg pendant la durée de validité de l'accord amiable.

### **Télétravail: précision d'un avenant au contrat de travail.**

Il est donc primordial, dans l'intérêt des salariés, mais aussi des employeurs, que pour les personnes faisant régulièrement du télétravail et qui ont une mention y relative dans leur contrat de travail, un

avenant précise que le télétravail est autorisé, le cas échéant au-delà des limites normalement prévues, dans le cadre de la pandémie Covid-19. Cette précision enlèvera tout doute quant à une interprétation zélée de certains fonctionnaires du fisc allemand. Les conventions bilatérales luxembourgeoises vis-à-vis de la France ou de la Belgique sont certes plus claires, mais pourraient être mal interprétées également, d'où l'importance pour tous les frontaliers, de faire stipuler dans leur contrat de travail leur droit au télétravail durant la pandémie afin de bénéficier de la suspension du seuil autorisé (pour rappel: 29 jours pour les frontaliers français et 24 jours pour les frontaliers belges).

### **Les fonctionnaires inclus dans les accords fiscaux dus à la pandémie**

Une autre iniquité a aussi été dénoncée par l'OGBL: les fonctionnaires et employés publics sont exclus des accords bilatéraux signés avec la France, la Belgique et l'Allemagne pour suspendre le seuil de jours prévus aux conventions fiscales. Autrement dit, en cas de télétravail, les fonctionnaires frontaliers vont se voir imposer, pour toutes les journées de télétravail, par leur pays de résidence s'ils dépassent le seuil fiscal. Dans les accords amiables dans le cadre des efforts pour endiguer la pandémie, l'exception pour le télétravail effectué en lien avec le Covid-19 a aussi été élargie aux fonctionnaires et employés publics. Il y a lieu de revoir les dispositions dans les trois conventions pour mettre fin à cette absence d'égalité de traitement qui remonte à un temps où l'accès à la Fonction publique était réservé aux seuls nationaux.

### **L'OGBL plaide pour l'uniformisation des seuils fiscaux en concordance avec la sécurité sociale**

Pour terminer, l'OGBL a rappelé aux représentants du Ministre des Finances, toute l'importance d'uniformiser les différents seuils fiscaux qu'ils existent avec les trois pays voisins. Et d'amener ce seuil à celui établi par le règlement européen sur la coordination de la sécurité sociale (RE 883/2004), soit un seuil de 25 % du temps de travail. Ce qui équivaut, pour un temps de 40 heures, à un seuil de 55 jours de travail hors du territoire luxembourgeois. Cette proposition permettrait à chaque salarié d'effectuer 1 jour de télétravail par semaine, tout en conservant la possibilité de participer à quelques réunions, formations, missions, ..., à l'étranger de manière raisonnée.

### **Pour la prolongation des accords.**

Pour terminer, et au vu l'évolution de la pandémie, l'OGBL a demandé qu'une prolongation des accords de suspension des seuils soit reconduit au-delà du 31 décembre 2020 et ce, de manière à ce que les salariés puissent entrevoir leur avenir professionnel à moyen terme. Les représentants du Ministère ont confirmé qu'ils partagent cet objectif et qu'ils ont effectivement demandé des pourparlers avec les pays voisins en ce sens. Il est espéré que ces discussions aboutiront rapidement afin de ne pas laisser les salariés et les entreprises dans l'inconnue par rapport à la prolongation des accords amiables. <

P.S. Au moment où ce magazine allait sous presse, une prolongation des accords avec la France et avec la Belgique jusqu'au 31 mars 2021 venait d'être annoncée.

## ECONEWS DE LA CSL

# Une imposition socialement juste?

**Ces derniers temps, dans le débat politique sur notre système fiscal, certains acteurs ont présenté la fiscalité luxembourgeoise sur les revenus comme socialement équitables, étant donné qu'un faible nombre de ménages parmi les plus aisés paieraient la plus large part de l'impôt sur le revenu.**

Notons d'abord qu'une situation où des ménages à revenus élevés paient proportionnellement plus d'impôts que les ménages modestes est une très bonne chose. Dans un système d'imposition basé sur la progressivité, le contraire serait déconcertant.

Hormis cette réponse politique, il faudrait analyser de plus près dans quelle mesure notre système fiscal est plus ou moins équitable d'un point de vue social.

Les données à la base de la discussion proviennent des travaux du Conseil économique et social (CES) sur l'analyse des données fiscales au Luxembourg. Le CES a rendu deux avis en la matière, à savoir en 2015 et en 2018.

De la répartition de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (retenue d'impôt sur les salaires et imposition par voie d'assiette), il découle que les ménages appartenant aux tranches de revenu imposable se situant entre 0 et 20 000 euros sont susceptibles de percevoir « un impôt négatif », c'est-à-dire que ces ménages bénéficient de mesures de tempérament fiscal, au point de réduire leur impôt en-dessous de l'impôt payé. Sur un total de 513 306 ménages résidents et non-ré-

sidents, 162 944 ménages « ne paient pas d'impôts ».

Sur le graphique qui suit, le nombre de ménages est indiqué sur l'échelle de gauche alors que le montant total de l'impôt payé par les ménages appartenant aux différentes tranches de revenu figure sur l'échelle de droite.

Une analyse de la répartition des recettes fiscales d'après les tranches de revenu indique trois pics: d'abord une concentration de l'impôt sur les classes moyennes (tranches de revenu imposable entre 30 000 et 80 000 euros, ensuite une concentration sur les tranches plutôt aisées allant de 200 000 à 350 000 euros et finalement une concentration très forte pour les ménages à revenu imposable dépassant 1 000 000 euros.

Il serait donc faux de prétendre que les classes moyennes et modestes ne contribuent pas à l'impôt puisque la moitié de l'impôt est payée par les ménages ayant un revenu inférieur à 130 000 euros.

Les ménages dont le revenu imposable dépasse 130 000 euros constituent 5% de l'ensemble des ménages fiscaux et l'impôt sur le revenu correspondant à ces tranches constitue la moitié de l'ensemble des recettes fiscales de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

La distribution est évidemment distordue par le nombre élevé de ménages en bas de l'échelle, dont la somme des impôts est négative. En plus de ce constat, il est important de relativiser les résultats par un certain nombre de considérations

- les ménages fiscaux ne sont pas forcément comparables aux ménages formant une communauté domestique. Ainsi, dans un ménage de trois personnes, il peut y avoir plus d'un ménage fiscal;
- l'impôt sur le revenu est calculé sur base du revenu imposable et non pas du revenu brut. En effet, dans une première étape, le revenu brut est diminué des frais d'obtention, parmi lesquels les frais de déplacement. Or, souvent, les salariés à revenus modestes ont un trajet long pour se rendre au travail et leurs frais de déplacement correspondent au maximum. Ensuite, le montant de ce revenu net (au sens fiscal) est réduit des dépenses spéciales (cotisations sociales, primes d'assurances etc.). Le revenu qui en résulte (revenu imposable ajusté) est encore susceptible d'être réduit, le cas échéant, par les abattements;
- ces déductions peuvent aboutir à un revenu qui ne donne plus lieu à imposition dans les tranches inférieures de revenus;
- au cours des années précédentes, un système de crédits d'impôt a été instauré et développé. Ces crédits d'impôt, que l'on peut assimiler à un impôt négatif, peuvent aboutir également à une charge fiscale nulle ou négative;
- en outre, les contribuables répertoriés au cours d'une année fiscale le sont indépendamment de la durée de travail annuelle au Luxembourg. Or, beaucoup

de frontaliers ne travaillent pas toute l'année au Luxembourg, surtout lorsqu'il s'agit de travailleurs intérimaires. Leur revenu annuel luxembourgeois peut donc être très faible;

- les pensions partielles payées à des contribuables non-résidents, mais également résidents, sont incluses dans les données statistiques et pourraient aussi expliquer, entre autres, le pourcentage mentionné ci-dessus

Tous ces éléments font qu'il existe une proportion assez élevée de ménages ne payant pas un impôt sur le revenu des personnes physiques, ce qui est souvent dû au fait qu'ils ne sont que des « contribuables partiels » au Luxembourg.

Les statistiques utilisées donnent donc une image faussée de la répartition des

impôts payés. Il est par ailleurs complètement erroné de dire que ces ménages ne payent pas d'impôt.

En réalité, ils payent notamment la TVA, qui est un impôt régressif, étant donné qu'il impacte proportionnellement plus les petits revenus que les revenus élevés.

D'autre part, il est regrettable que le débat politique tourne une fois de plus uniquement autour de l'impôt sur le revenu, omettant complètement l'imposition des fortunes élevées.

Or, d'après la société de conseil CapGemini, on recenserait 40 200 millionnaires au Luxembourg, et même 17 milliardaires.

Le temps n'est-il pas venu de mettre en œuvre des mesures fiscales dans le domaine de l'imposition des fortunes si on veut vraiment rendre l'imposition socialement plus juste? ◇

**... il est regrettable**

**que le débat politique**

**tourne une fois de plus**

**uniquement autour de**

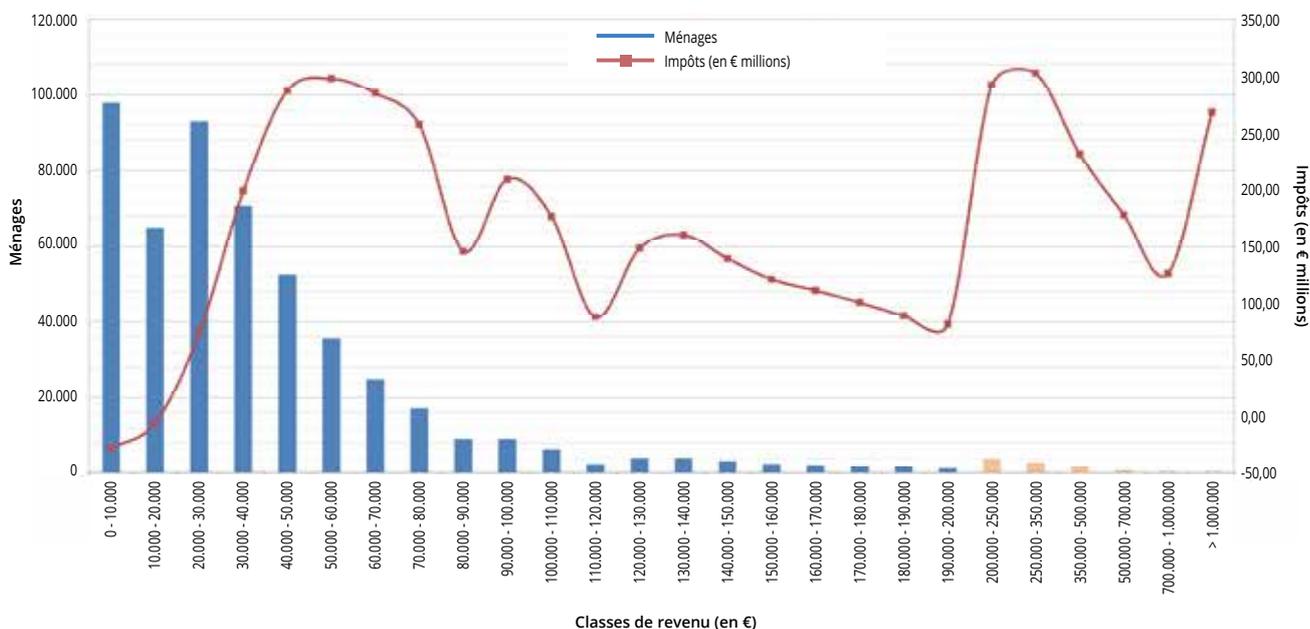
**l'impôt sur le revenu,**

**omettant complètement**

**l'imposition des**

**fortunes élevées.**

**Répartition des ménages (résidents et non-résidents) en fonction des classes de revenu imposable et de l'impôt payé (IRPP et RTS)**



Sources : CES, ACD, IGSS, ministère des Finances.

Remarques :

- Les données sont basées sur l'année fiscale 2012 et extrapolées à l'année 2016. Il est à souligner que les données ne prennent pas en compte la réforme fiscale de 2017.
- Les classes de revenu supérieures, marquées en orange, ont une échelle plus large.

# follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL sur les réseaux sociaux  
et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube





*Comment? Pas encore membre?*

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

Katy, membre de l'OGBL



Devenez membre aussi! Inscrivez-vous sur [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

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



[ogbl.lu](http://ogbl.lu) [f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) [t OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

# Schéi Feierdeeg & vill Gléck am neie Joer

Joyeuses fêtes & bonne année

Fröhliche Feiertage & ein glückliches neues Jahr

Happy holidays & a joyful new year

Buone feste & felice anno nuovo

Boas festas & feliz ano novo