

DOSSIER

#5 2018 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL

L'OGBL au cœur
des entreprises



Pourquoi des conventions collectives?

Le patronat n'a de cesse de présenter les syndicats comme s'ils étaient les vestiges d'un lointain passé. Dépassés et superflus, depuis longtemps. De nos jours, les problèmes seraient directement résolus entre l'employeur et le salarié, dans le dialogue. Personne n'aurait besoin pour cela d'un tiers étranger à l'entreprise. Ce dernier ne ferait que perturber et mettre en danger l'harmonie naturelle entre patron et salarié.

Quiconque travaille sait de quelle manière un tel dialogue harmonieux fonctionne dans la pratique. Le premier dit, le second fait. Celui qui a le pouvoir décide, l'autre exécute. Un point c'est tout.

On travaille quand et de la manière dont l'employeur l'a déterminé. Et on est payé suivant ce qu'a décidé l'employeur. Il n'y a qu'un seul décideur en toutes matières. Cela vaut pour le temps de travail, le salaire, le droit à la formation continue ou d'autres prestations.

Le droit du travail luxembourgeois ne protège que très relativement.

Un pouvoir sans contre-pouvoir devient très vite arbitraire.

Tout salarié a besoin d'un syndicat fort et d'une délégation du personnel forte qui le soutient et se tient à ses côtés. Tous les jours dans l'entreprise et au-delà.

Tout salarié au Luxembourg a droit à une bonne convention collective de travail. Or, ce droit doit souvent être conquis. Et cela n'est pas possible sans un syndicat fort. Cela, les employeurs le savent également.

Tout particulièrement en des temps où on assiste à de profondes mutations. La digitalisation, la rationalisation et la flexibilisation du temps de travail ne doivent pas se faire aux dépens des salariés.

Pour empêcher cela, pour obtenir de meilleures conditions de salaire et de travail, il faut un contre-pouvoir.

L'OGBL est ce contre-pouvoir qui est de loin, avec ses plus de 70 000 membres, le plus grand syndicat au Luxembourg.

L'OGBL compte 15 syndicats professionnels. Ces derniers sont présents dans tous les secteurs de l'économie au Luxembourg. Les syndicats professionnels de l'OGBL défendent une politique progressiste de conventions collectives.

Ils se présentent sur les pages suivantes.

◆ Qu'est-ce qu'une convention collective de travail?	P 3
◆ Qui peut négocier des conventions collectives?	P 3
◆ À partir de quels éléments se constitue la politique salariale pour l'OGBL?	P 4
◆ La politique salariale de l'OGBL	P 4
◆ Pour une augmentation de la densité des conventions collectives!	P 5
◆ Réforme de la loi sur les conventions collectives	P 5
◆ Présentation de nos syndicats professionnels	P 6-24



Qu'est-ce qu'une convention collective de travail?

Une convention collective de travail est une sorte de contrat de travail collectif, qui est négocié entre un employeur individuel ou une fédération d'employeurs et les représentants d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs pour les salariés d'une entreprise ou d'un secteur économique. Une convention collective a une durée d'existence minimale de 6 mois et une durée maximale de 3 ans.

Une convention collective détermine les conditions de travail, les grilles salariales des différentes carrières professionnelles présentes dans l'entreprise ou dans le secteur, les primes, les bonifications et autres avantages, les congés ainsi que l'organisation du travail et du temps de travail.

Une convention collective détermine également la formation professionnelle continue particulière au sein de l'entreprise ou du secteur, les questions d'égalité des chances, etc.

Les conditions fixées dans le cadre d'une convention collective sont plus favorables que les prescriptions minimales fixées par le code du travail. Elles s'ajoutent aux conditions fixées par le contrat de travail du salarié.

Il existe plus de 200 conventions collectives au Luxembourg.



Qui peut négocier des conventions collectives?

Il est important de savoir que les conventions collectives ne peuvent être négociées que par les syndicats représentatifs, soit au niveau national, soit au niveau sectoriel. L'OGBL est de loin le plus grand syndicat parmi les syndicats représentatifs au niveau national. Au niveau de l'entreprise, la commission de négociation syndicale est composée d'ordinaire d'un secrétaire syndical et des délégués élus de l'entreprise. Le syndicat majoritaire au sein de l'entreprise détermine la voie qui sera poursuivie. Lorsqu'on sait cela, on comprend alors également pourquoi certains employeurs tentent d'empêcher que des listes syndicales ne se forment dans leurs entreprises.

Sans personnel organisé dans un syndicat et sans représentants du personnel élus sur des listes syndicales, il n'y a pas de contre-pouvoir dans l'entreprise et par conséquent, pas de convention collective. Les représentants du personnel dits neutres n'ont aucun moyen d'agir.

A partir de quels éléments se constitue la politique salariale pour l'OGBL?

L'OGBL s'engage jour après jour en faveur d'une politique salariale dans la continuité et défend les acquis des salariés. Pour l'OGBL la politique salariale se compose de trois éléments complémentaires:

1. le salaire social minimum fixé par la loi;
2. l'adaptation automatique des salaires et revenus à l'évolution des prix telle qu'elle est prévue par la loi (index);
3. les négociations salariales entre syndicats et employeurs.

Ces trois éléments forment un tout. Sans salaire minimum et sans indexation des salaires, les négociations salariales entre employeurs et syndicats changeraient fondamentalement.

La politique salariale de l'OGBL

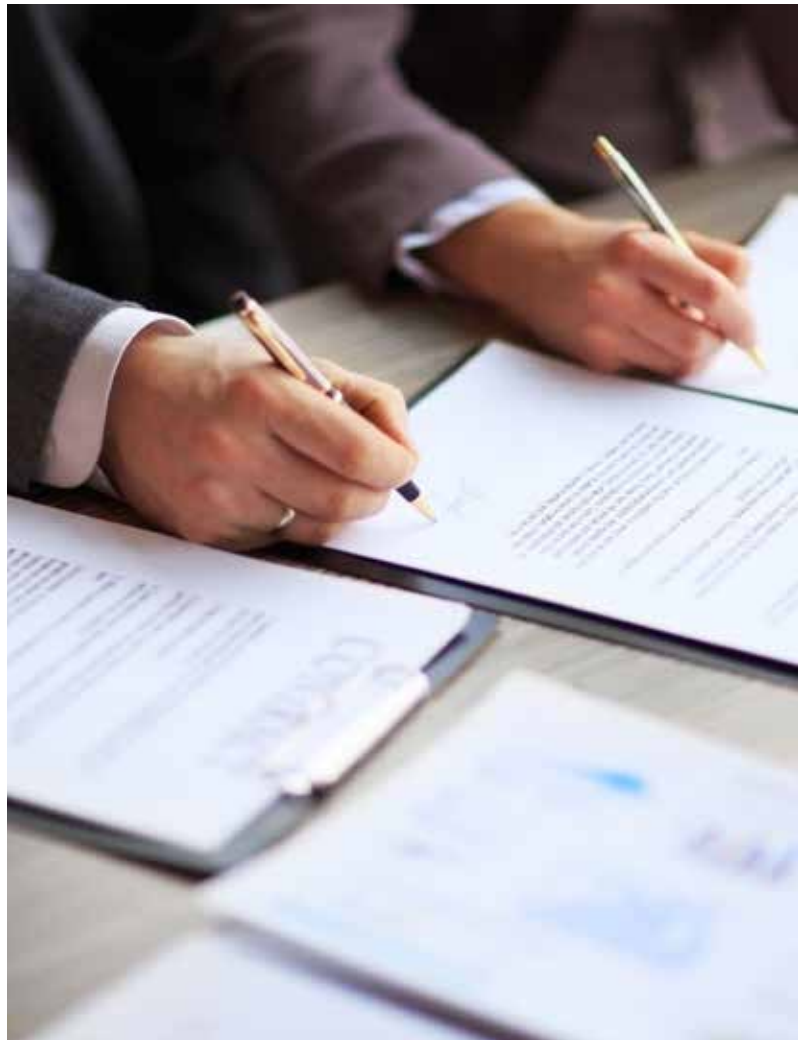
La négociation de conventions collectives de travail est une des missions principales de l'OGBL. L'OGBL ne se considère toutefois pas comme une simple machine à salaires. De nombreux aspects portant sur les conditions de travail font partie intégrante des négociations salariales. Mettre en place de bons et sûrs emplois comprenant des perspectives d'évolution fait partie des négociations salariales. La formation continue, la protection contre les discriminations, la sécurité et la protection de la santé en font partie au même titre que l'organisation du temps de travail.

Notre système de négociations au niveau sectoriel et d'entreprises rend possible des accords sur mesure, qui tiennent compte de la situation économique des entreprises. Rien que dans l'industrie, l'OGBL négocie plus de 90 conventions. Toutefois, partout où cela est possible, l'OGBL vise des conventions sectorielles. Celles-ci ont, entre autres, deux avantages décisifs. Les conditions salariales et de travail deviennent plus transparentes pour les salariés et elles empêchent le dumping social et salarial entre les entreprises.



Pour une augmentation de la densité des conventions collectives!

Le fait qu'au Luxembourg, seuls 50% des salariés sont couverts par une convention collective montre que l'OGBL devra être encore plus offensif, dans les années à venir, pour vaincre les obstacles qui empêchent une densification des conventions collectives dans l'économie luxembourgeoise. Il est évident que par rapport au contrat de travail individuel, seules des conventions collectives peuvent garantir le développement continu des salaires et de bonnes conditions de travail pour les salariés. Pour cette raison, il est nécessaire d'entamer des négociations visant l'introduction de nouvelles conventions sectorielles et d'entreprise, plus particulièrement dans les secteurs qui n'ont pas encore de conventions collectives. A moyen et long terme l'OGBL vise à ce que tous les salariés au Luxembourg puissent bénéficier d'une convention collective.



Réforme de la loi sur les conventions collectives

Afin de renforcer les droits syndicaux et par là les droits des salariés lors de négociations de conventions collectives et afin d'atteindre l'objectif d'«une convention collective pour chaque salarié», la loi actuelle doit être réformée d'urgence. Sans prétendre être exhaustif, voici quelques points où il y a nécessité à agir:

Le droit de grève doit être renforcé. Les grèves d'avertissement doivent devenir possibles. Les moyens d'action pendant la durée des conventions doivent être élargis. Il doit devenir possible de l'Office national de conciliation dans tous les cas de litiges collectifs et le cas échéant de faire grève même dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi ou lorsqu'il s'agit de points relevant de la codécision au sein de l'entreprise. De plus, la loi sur les plans sociaux doit être réformée. Les procédures de conciliation doivent être simplifiées, raccourcies et professionnalisées. Parallèlement, une réforme de la loi sur les conventions collectives doit avoir pour objectif d'augmenter la densité de conventions collectives, tout particulièrement en favorisant des négociations de conventions sectorielles.

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques

Des avancées majeures à consolider



Jean-Luc De Matteis
secrétaire central



Hernani Gomes
secrétaire central

Le secteur du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment compte quelque 44 000 salariés. La plupart des grands secteurs sont couverts par une convention collective de travail (CCT) comme ceux de la construction, de l'électricité, des installations sanitaires et de chauffages, des ascenseurs, des carreleurs, etc.

Ces dernières années ont été marquées par des avancées majeures dans les différentes CCT négociées par le syndicat de l'OGBL, notamment des augmentations de salaires tarifaires garantissant des grilles salariales liées à l'ancienneté. Les revendications patronales exigeant de plus en plus de flexibilité ont été rejetées afin de garantir une organisation humaine du temps de travail et d'éviter des dégradations pour la santé et la sécurité des salariés et de leurs salaires.

Au regard de la situation très positive et des perspectives économiques favorables dans le secteur du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment, l'OGBL a surtout concentré son action au niveau des évolutions salariales qui doivent refléter la croissance de la productivité et des marges dans les différents secteurs et entreprises.

Au niveau de la construction, une augmentation des salaires tarifaires de 2,4% sur 3 ans et de 2% des salaires réels a été négociée après de longues et dures négociations menées par l'OGBL en tant que porte-parole.

Au niveau de la formation professionnelle continue dans le secteur de la construction, l'OGBL a revendiqué et obtenu un droit à la formation pour tous les salariés du bâtiment et du génie civil, leur garantissant une importante évolution salariale. Ces formations sont financées à hauteur de 0,65% de la masse salariale du secteur par les employeurs.

En ce qui concerne le temps de travail, autre élément clé pour l'OGBL, celui-ci a réussi à maintenir le modèle de temps de travail existant dans toutes les conventions négociées, malgré une forte pression patronale visant davantage de flexibilité.

Toute détérioration des conditions de travail et de salaire a pu être évitée grâce à la force de l'OGBL et à la mobilisation des salariés dans les secteurs concernés.

Dans le cadre de ce nouvel accord dans les secteurs du bâtiment et du génie civil, tous les salariés (anciens employés inclus) bénéficient désormais, pour la première fois, d'un droit à une prime de fin d'année et aux mêmes jours de congé.

La pleine intégration des anciens employés privés - les salariés administratifs, le personnel technique non-ouvrier, etc. - dans les CCT du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment reste un objectif que l'OGBL poursuivra lors des prochaines négociations.

Un exemple dans ce sens est la CCT des ascensoristes, signée cette année. L'OGBL a réussi à intégrer tous les salariés de ce secteur dans la CCT. De plus, un système de chèques-repas a été introduit garantissant une augmentation des salaires réels dans le secteur. Des grilles salariales liées à l'ancienneté avec des avancements automatiques sont également prévues dans l'accord signé.

La CCT des électriciens, négociée en 2016, prévoit aussi un jour de congé supplémentaire pour le personnel administratif. Lors de la négociation pour le renouvellement de cette convention qui est actuellement en cours, l'OGBL renforcera la pression pour que ce groupe de salariés voie ses avantages extra-légaux renforcés. Dans l'accord de 2016, une nouvelle grille pour les électriciens a été introduite avec une revalorisation substantielle de leurs salaires. Une journée de congé supplémentaire s'est aussi ajoutée pour les électriciens âgés de 50 ans et plus et comptant au moins 10 ans d'ancienneté.

En 2018, la CCT des carreleurs a aussi été favorablement renouvelée pour ce groupe important de salariés.

Cela dit, à l'avenir, l'OGBL compte développé encore davantage son action dans le secteur de l'artisanat du bâtiment.



L'OGBL revendique en effet une plus large couverture des salariés dans ces branches d'activité, par des CCT sectorielles, afin de garantir de bons salaires et de bonnes conditions de travail par la négociation collective.

Un regroupement massif des différentes CCT sectorielles de l'artisanat du bâtiment est une priorité pour l'OGBL, afin de regrouper ces salariés dans une seule et même CCT, leur donnant ainsi plus de force et une meilleure protection. Une plus grande présence de l'OGBL dans ces secteurs sera le garant d'une force majeure de mobilisation pour ces milliers de salariés qui, aujourd'hui, ne profitent pas de CCT.

A l'image de ce qui se passe dans le bâtiment et le génie civil, de plus amples évolutions de carrière parallèlement à un cadre de formation tout au long de la vie professionnelle devra aussi devenir une réalité dans l'artisanat du bâtiment. Notamment avec la création récente de centres de compé-

tences sectorielles où l'OGBL a aussi son mot à dire, en faisant pression pour que de plus en plus de salariés de l'artisanat du bâtiment suivent un parcours de formation qualifiant, qui valorise donc leurs conditions de travail, leur statut et leur rémunération.

La défense des conditions de travail des salariés du secteur par l'OGBL passera aussi par le refus catégorique de toute flexibilisation négative du temps de travail et de toute attaque contre les CCT existantes.

Syndicat Alimentation et Hôtellerie

De grands combats s'annoncent dans le secteur



Romain Daubenfeld
secrétaire central

Dans le cadre du syndicat Alimentation et Hôtellerie, il faut faire la différence entre divers secteurs: hôtellerie, restauration collective et entreprises de production alimentaire.

Dans le secteur hôtelier, la fédération patronale «Horesca» bloque, comme par le passé, pour ne pas aboutir à un accord qui serait acceptable pour les milliers de salariés travaillant dans le secteur.

L'attitude intransigeante de l'Horesca a pour conséquence que la plupart des salariés, malgré une nouvelle loi relative à la durée de travail dans le secteur, est aujourd'hui toujours rémunérée au salaire social minimum et qu'il y a une énorme fluctuation dans le secteur, ainsi qu'une pénurie de personnes qualifiées sur le marché.

La lutte continue.

Dans la restauration collective, l'OGBL négocie depuis des années une convention collective de travail favorable, ici aussi, pour des milliers de salariés. Mais la FEDIL-Catering ne veut seulement céder ce qui est de toute façon exigé par le droit du travail. Lors des négociations, aucune ouverture patronale nous est parvenue dans les années passées.

Assez souvent, le patronat joue avec la peur des gens qui ont besoin de leur travail pour nourrir leurs familles et qui par conséquent sont peu disposés à s'opposer à leur employeur.

Une convention collective moderne qui satisfasse les personnes salariées dans ce secteur en pleine expansion est nécessaire et l'OGBL continuera la lutte pour y parvenir.

Enfin, dans les grandes entreprises de production de viande, de lait ou d'autres produits alimentaires, l'OGBL doit renforcer sa présence pour parvenir à de bonnes conventions collectives.

En tant que premier syndicat au Luxembourg, l'OGBL a toujours été soucieux d'informer et de conseiller au maximum

ses militants et ses membres, dans les entreprises et au niveau sectoriel. L'OGBL est également prêt à se battre encore davantage pour les droits de tous les salariés dans le secteur.

Pour renforcer la position de l'OGBL en tant que syndicat numéro 1 au Luxembourg, devenez membre et candidat pour les élections sociales l'année prochaine.



Syndicat Commerce

Une force considérable est en train de se former



Christophe Rewenig
secrétaire central



José Gonçalves
secrétaire central
adjoint



David Angel
secrétaire central
adjoint

Le syndicat Commerce est le syndicat professionnel de tous les salariés travaillant dans la grande distribution, dans le commerce de détail ou en gros ainsi que dans les garages. Un secteur qui représente plus de 45 000 personnes en tout.

A défaut d'une convention collective de travail (CCT) sectorielle dans le commerce, le syndicat Commerce de l'OGBL négocie des CCT dans 22 entreprises – et une CCT sectorielle pour les salariés des garages.

S'il y a bien un grand sujet dans le commerce, c'est celui du temps de travail. Avec, en premier lieu, la question des horaires d'ouverture, mais aussi celle du recours grandissant aux contrats à temps partiel involontaires, ou encore celle de la flexibilité toujours plus importante.

C'est d'ailleurs dans ce domaine que le syndicat Commerce s'est le plus démarqué ces dernières années, avec, entre autres, la signature d'une première CCT chez H&M qui règle les questions de temps de travail et notamment de temps partiels et qui instaure une flexibilité profitant aux salariés.

Le sujet est aussi thématique au niveau national, où une campagne contre la libéralisation des heures d'ouverture est menée depuis un certain temps – et avec un succès important auprès des salariés du secteur.

En plus d'un élargissement des heures d'ouverture, le patronat dans le commerce revendique également une flexibilité accrue aux dépens des salariés, renvoyant à une concurrence toujours plus importante dans le secteur.

Dans ce contexte, l'OGBL revendique une convention collective sectorielle pour régler les questions de temps de travail et de salaires et ainsi éviter un phénomène de nivellement vers le bas et de dumping social.

Les salariés dans le secteur sont nombreux et peuvent développer une force considérable pour instaurer un rapport de force à leur avantage. Ils sont actuellement en train de s'en rendre compte.



Syndicats de l'Industrie*



Patrick Freichel
secrétaire central*



Alain Rolling
secrétaire central
adjoint*



Stefano Araujo
secrétaire central*



Raymond Kapuscinsky
secrétaire central*

Pour l'avenir de l'industrie

Sans l'OGBL, les entreprises dans l'industrie se contentent souvent d'appliquer des salaires calés sur le minimum légal. Les augmentations sont rares ou inexistantes et les possibilités d'évolution restent très limitées. Les employeurs préfèrent verser des parts variables de salaire ou des primes sans garanties aucunes pour le salarié.

Parallèlement, les systèmes d'évaluation permettent aux employeurs de redistribuer moins d'argent. Les efforts et l'engagement des salariés ne sont que très peu reconnus ou pas du tout. Le seul objectif de ces instruments étant de garder la mainmise sur le salarié en l'isolant dans sa relation de travail.

Dans l'industrie, les entreprises ont pour objectif de maximiser la productivité pour accroître les bénéfices, et ce, le plus souvent sans tenir compte du bien-être des salariés. Ces derniers sont considérés comme de simples coûts qu'il faut limiter, voire réduire.

À côté de cela, l'OGBL constate que la productivité n'a cessé de croître. Les différents rythmes de travail et les cadences infernales imposées ont des conséquences négatives sur la santé physique et psychologique des salariés. Aujourd'hui, le même travail est effectué par moins de salariés qu'il y a encore quelques années.

Malgré les investissements et la modernisation des outils de production, le travail n'en est pas moins pénible. Au contraire, l'OGBL remarque que des efforts supplémentaires sont toujours demandés. Tous ces éléments expliquent pourquoi l'industrie séduit de moins en moins et connaît des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et non-qualifiée. Les jeunes et les apprentis, bien conscients de ces conditions de travail et des rémunérations qui les accompagnent, évitent l'industrie.

L'OGBL, garant d'un vrai progrès social

Au niveau national, l'OGBL s'engage pour l'indexation automatique des salaires, pour l'augmentation du salaire social minimum et son système d'ajustement périodique. Pour autant, ces deux piliers de la politique salariale de l'OGBL ne suffisent pas pour compenser la totalité des pertes de pouvoir d'achat, pour proposer de vraies perspectives professionnelles et pour protéger le salarié au quotidien. D'où, l'importance du troisième pilier: les conventions collectives de travail.

La négociation collective dans les entreprises permet à l'OGBL de défendre les intérêts des salariés au plus près d'eux. Ceci, en tenant compte de la situation de l'entreprise et de chaque type de travail. En présence d'un vrai rapport de force vis-à-vis des directions des entreprises, l'OGBL rétablit l'équilibre dans la relation de travail et s'engage en faveur d'un vrai progrès social.

L'OGBL négocie des augmentations réelles des salaires parce que les salariés ne veulent plus d'augmentations variables et sélectives. Une redistribution plus objective et plus juste des gains de productivité par la négociation collective est nécessaire.

Dans les entreprises avec une représentation forte, donc avec l'OGBL, les augmentations sont fixes et étendues à l'ensemble du personnel. La subjectivité est mise à l'écart au profit d'une égalité et d'une objectivité pure et dure. Certains optent plutôt pour des augmentations en pourcentage de salaire, d'autres pour un montant unique qui fait augmenter tous les salaires de la même manière. Cette dernière mesure permet de réduire les écarts qui se creusent entre les différents salaires avec les années qui passent.



L'OGBL évite le plus possible les éléments variables de salaire et les primes uniques qui n'offrent aucune stabilité dans la relation de travail. Souvent liés à des performances, des résultats ou à l'atteinte d'objectifs, les salariés constatent que ces outils permettent surtout à l'employeur de redistribuer moins d'argent. De plus, ces éléments de salaires ne font pas partie du salaire de base et sont exclus du calcul des congés, des maladies ou des différents régimes de retraite.

L'OGBL obtient des augmentations récurrentes de salaires. Les grilles salariales constituent le seul moyen juste et transparent de proposer de vraies évolutions salariales. Le progrès passe par la mise en place de systèmes de progression plus attractifs proposant des carrières liées à l'ancienneté, aux compétences et à la reconnaissance de l'expérience.

L'OGBL s'inscrit dans le long terme

Afin d'améliorer l'attractivité du secteur, l'OGBL œuvre également activement pour la mise en place de salaires d'entrée adaptés. Les jeunes salariés sont notre avenir et il faut investir dans l'avenir. À l'inverse des politiques salariales voulues par les entreprises, l'OGBL s'inscrit dans le long terme et tente de fidéliser les salariés en comblant les lacunes des entreprises, en proposant de vrais projets d'évolution.

L'OGBL s'engage pour une meilleure rémunération du travail. La pénibilité doit être rétribuée à sa juste valeur. Ceci d'autant plus que le travail en flux continus ou les horaires décalés utilisés dans l'industrie ont un impact négatif sur la santé des salariés. L'OGBL avec ses délégués s'engage activement pour l'augmentation des majorations de nuit, de dimanche et de jours fériés. Des indemnités supplémentaires ou encore des jours de congés supplémentaires sont également obtenus pour revaloriser ce type de travail et le rendre plus attractif.

Pour garantir une meilleure défense des droits des salariés, l'OGBL s'engage également en faveur d'une extension des conventions collectives à tous les salariés, sans distinctions. Seules les conventions collectives permettent de réduire les écarts et de combattre les inégalités. Plus que jamais, la négociation collective, assurée par un syndicat fort comme l'OGBL, permet aux salariés de rétablir l'équilibre dans leur relation de travail et d'assurer un avenir pérenne pour tous.

* Patrick Freichel est secrétaire central du syndicat Transformations sur métaux / Stefano Araujo est secrétaire central du syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre / Raymond Kapuscinsky secrétaire central du syndicat Transformations sur métaux et du syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre / Alain Rolling est secrétaire central adjoint du syndicat Transformations sur métaux et du syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre

Syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement

La lutte contre l'esclavage moderne se poursuit



Estelle Winter
secrétaire centrale

Le syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement est le syndicat professionnel des salariés d'entreprises de nettoyage de bâtiment, d'espaces verts et de blanchisseries, mais représente aussi les nettoyeurs et nettoyeuses travaillant chez les particuliers.

Il négocie la convention collective de travail (CCT) sectorielle pour les 9 500 salariés du nettoyage de bâtiment ainsi que la CCT pour le personnel des blanchisseries Monplaisir (+/- 45 salariés).

La première CCT sectorielle pour le nettoyage de bâtiment a été signée en 1999. Elle a depuis apporté des améliorations salariales linéaires (les salaires sont 5,1 % plus élevés que le salaire social minimum grâce à la CCT) une grille d'ancienneté garantissant une augmentation d'1 % après 10, 15, 20 et 25 ans, une demi-journée de congé supplémentaire au bout de 15 ans d'ancienneté et une journée entière après 26 ans, ainsi qu'une prime d'assiduité de 525 euros par an.

La tendance du côté patronal va à la remise en cause des acquis des salariés, prenant comme prétexte une concurrence accrue dans le secteur. Les cadences de travail deviennent de plus en plus intenable, la charge de travail et la pression sur les salariés augmentent considérablement. Les attaques contre les syndicats, et surtout contre l'OGBL, deviennent de plus en plus fréquentes.

Notre grand combat des dernières années a été celui du salaire social minimum qualifié: l'OGBL exige que les personnes ayant travaillé pendant 10 ans dans le nettoyage soient reconnues comme qualifiées et payées en conséquence. Si la justice a donné raison à l'OGBL sur des cas particuliers, le principe n'est toujours pas reconnu dans tout le secteur.



Par ailleurs, l'OGBL se bat contre les cadences infernales et une flexibilité toujours plus grande - contre ce que l'OGBL qualifie d'«esclavage moderne» - et pour de meilleures conditions au niveau des congés, pour un meilleur encadrement des temps partiels, pour une amélioration des conditions en cas de transfert d'entreprise. En d'autres termes: l'OGBL se bat pour améliorer les conditions de travail dans le secteur, pour une meilleure qualité de vie des salariés!



Jean-Claude Bernardini
secrétaire central

Syndicat Sidérurgie et Mines

Un précurseur, toujours innovant et qui ne lâche rien



Le syndicat Sidérurgie et Mines est sans doute l'un des plus anciens syndicats professionnels de l'OGBL. Plus que centenaire, il est né et a grandi avec l'essor de l'industrie sidérurgique au Luxembourg.

Depuis sa création, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL est au niveau national l'organisation syndicale la plus représentative et la plus importante en matière de membres dans le secteur. Depuis toujours, il est, à tous les niveaux, l'organisation la plus combative dans la défense des intérêts de l'ensemble des salariés du secteur.

Aujourd'hui, son engagement au quotidien consiste à porter les revendications nationales de l'OGBL et il continue à remplir sa fonction de principal moteur du progrès social au Luxembourg.

Il est également l'interlocuteur incontournable du gouvernement et du patronat notamment au niveau de la tripartite sidérurgique et il pèse de tout son poids pour faire entendre la voix des salariés de l'industrie sidérurgique.

L'OGBL est particulièrement actifs dans les domaines suivants:

- la défense des conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des salariés du secteur;
- le combat permanent pour le maintien des activités sidérurgiques et de l'emploi par le biais de sa présence et de ses actions au sein de la tripartite sidérurgique et de divers organes nationaux et européens;
- l'OGBL est le seul à se battre au niveau international contre le sous-investissement manifeste dont souffre la sidérurgie européenne et luxembourgeoise;
- l'OGBL est le premier à avoir revendiqué des plans en matière de formation professionnelle continue et à relever les défis face à la numérisation des postes de travail;
- l'OGBL suit de près les conditions de santé et de sécurité au travail avec l'aide de ses délégués sécurité et revendique une adaptation ergonomique des lieux de travail,
- face à la main mise de diverses multinationales sur notre sidérurgie européenne, considérée comme vecteur stratégique pour l'Europe, l'OGBL est la seule organisation syndicale luxembourgeoise présente tant au niveau européen que mondial pour interpeller les diverses instances afin de leur faire prendre conscience que des enjeux d'équilibre économique et social sont posés dans nos régions et que c'est ensemble que nous devons réagir pour l'emploi et les conditions de travail.

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

La solidarité du secteur n'a plus à faire ses preuves



Nora Back
secrétaire centrale



Irene Schortgen
secrétaire centrale adjointe



Pitt Bach
secrétaire central adjoint

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL couvre tous les secteurs d'activité touchant de près ou de loin à des activités de santé, de soins, sociales ou socio-éducatives: hôpitaux, maisons de soins, CIPA, maisons de retraite, soins à domicile, institutions pour personnes en détresse, en situation de handicap, en situation socialement défavorisée, structures d'encadrement d'enfants, crèches, foyers de jour, maisons relais, etc.

Ce syndicat, c'est tout d'abord les plus de 8 600 salariés du secteur qui se sont rassemblés au sein du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL pour défendre ensemble ses intérêts sociaux et professionnels.

Ce syndicat, c'est ensuite trois secrétaires centraux et une assistante administrative au sein de l'OGBL qui assument leurs responsabilités au quotidien dans ce secteur très diversifié: Pitt Bach, Irène Schortgen, Nora Back et Géraldine Etienne. Les principales responsabilités principales qui leur tiennent à cœur dans le cadre de la défense des intérêts et du bien-être des salariés sont:

- l'amélioration des conditions de travail et de vie
- la garantie et l'amélioration de salaires
- la réduction et l'aménagement du temps de travail
- la formation professionnelle continue
- et la défense générale des acquis sociaux

Fier de pouvoir encadrer un secteur d'une telle attractivité et surtout d'une telle importance pour le bien de la société, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL rappelle que les métiers qu'il défend concernent tout le monde. Tout un chacun est au moins une fois dans sa vie en contact avec ce secteur, et ce de la petite enfance à la vieillesse.

De manière générale au Luxembourg, les établissements de santé, de soins ou sociales font partie du secteur public et non marchand, financé par de l'argent public. L'OGBL rejette ainsi toute forme de privatisation à des buts lucratifs et veille au maintien de ce lien avec l'Etat luxembourgeois, et ceci également au niveau des conditions de travail et de salaire du personnel occupé dans le secteur.

L'OGBL est le porte-parole des salariés dans toutes les négociations des conventions collectives de travail du secteur de la santé et du secteur social et éducatif:

- Convention Collective de Travail des salariés des établissements hospitaliers luxembourgeois (FHL)
- Convention Collective de Travail des salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (SAS)
- Convention Collective de Travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf
- Convention Collective de Travail pour les salariés des pharmacies ouvertes au public
- Convention collective de travail du Centre de Transfusion sanguine de la Croix-Rouge luxembourgeoise

Dans les deux grandes conventions collectives sectorielles FHL et SAS, le syndicat sort d'une longue période marquée par un large conflit social concernant la revalorisation des carrières des professions de santé et sociales.

Pour rappel, le personnel en question n'était pas classé correctement et son travail n'était pas évalué à sa juste valeur depuis des années et une forte mobilisation était nécessaire pour changer cela.

Un des moments forts a été la grande manifestation à Luxembourg-ville, rassemblant plus de 9 000 salariés du secteur de la santé, des soins et social.

Ce n'est qu'au moment où le point de non-retour allait être atteint, avec notamment l'annonce d'une grève généralisée dans le secteur hospitalier et dans le secteur SAS, que l'OGBL a pu conclure un accord pour les deux CCT en juin 2017. Aujourd'hui, l'OGBL est heureux de pouvoir dire que toutes ses revendications concernant la revalorisation des carrières ont pu être réalisées.

Néanmoins, seulement quelques mois plus tard, l'inconcevable est arrivé: certains employeurs ne se sont pas tenus à leurs engagements. Dans le secteur des maisons de soins, certains employeurs ont refusé d'appliquer la revalorisation des carrières de la CCT FHL à leurs salariés.

Sans vouloir refaire l'historique de ce conflit social sans précédent dans le secteur et désormais connu, l'OGBL a réussi, seul, à sortir victorieux d'une grève historique de 11 jours (!) dans les maisons de soins.

Le syndicat doit encore une fois exprimer un grand merci aux grévistes des maisons de soins et à tout le secteur solidaire avec les collègues et il leur exprime son plus grand respect pour leur engagement, leur courage et leur fermeté.

Aujourd'hui, au bout de ces longues et dures périodes de lutte, on peut dire que le calme revient en ce qui concerne les deux grandes CCT. Ce qui n'empêche pas que dorénavant d'autres chantiers préoccupent désormais fortement l'OGBL dans le cadre de la politique tarifaire menée par son syndicat professionnel.

Une chose est certaine, les futures revendications de l'OGBL tournent autour de la qualité de vie au travail dans les métiers des soins et sociaux: les questions de dotations en personnel et d'organisation, voire de réduction du temps de travail sont à l'ordre du jour. Avec un secteur consolidé par ses succès en matière de mobilisation et la défense fructueuse de ses intérêts légitimes, l'OGBL est très confiant de pouvoir continuer à améliorer les conditions de travail des salariés.



Syndicat Education et Sciences (SEW)

Plusieurs statuts, un même syndicat



Danièle Nieves
secrétaire générale



Frédéric Krier
secrétaire central



Sonja Delli Zotti
secrétaire centrale
adjointe



Le SEW a une structure un peu particulière par rapport aux autres syndicats professionnels de l'OGBL. Il se compose de 4 départements, dont 2 (Enseignement fondamental public et Enseignement secondaire public) regroupent des fonctionnaires et employés de l'Etat, qui tombent sous l'accord salarial de la Fonction publique, alors que les 2 autres, le département enseignement supérieur et Recherche ainsi que le département récemment créé de l'Enseignement privé regroupent des salariés de droit privé, qui peuvent donc tomber sous le champ d'application d'une CCT.

Alors que des CCT existent depuis maintes années au niveau des écoles privées (International School of Luxembourg et Lycée Vauban), elles faisaient défaut jusqu'il y a récemment dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Sur initiative de l'OGBL, des négociations pour des CCT ont commencé dans ce secteur dès 2010. Ils se sont conclues jusqu'ici sur une convention-cadre pour les 3 centres de recherche publics en 2016 (la première convention de ce type au Luxembourg), des accords subordonnés à cette convention au LIH et au LIST, puis la conclusion d'une CCT pour les

1 800 salariés de l'Université du Luxembourg en septembre 2018. Seul le LISER ne dispose pas encore d'un accord collectif, malgré un passage à l'Office national de conciliation, même si entretiens un accord transitoire a pu être signé.

Dans toutes ces négociations, l'OGBL a été confronté à des tentatives patronales visant à introduire un système de rémunération lié à la performance. Il a réussi à bloquer cette visée à l'Université, et a au moins obtenu le maintien d'une augmentation automatique et la définition de règles par rapport à l'évaluation annuelle, à côté d'augmentations salariales parfois importantes au LIH et au LIST.

Ces négociations ont permis, par ailleurs, d'introduire des éléments innovants par voie de négociation collective, tel que le droit à la déconnexion, le temps partiel à durée déterminée avec droit de retour au temps plein ou encore l'intéressement des inventeurs aux bénéfices issus de la propriété intellectuelle. Ils n'ont cependant pas résolu le problème d'une perte rampante d'attractivité du secteur par rapport à l'enseignement secondaire. Pour cette raison, l'OGBL revendique l'intégration du secteur dans des négociations globales pour l'ensemble du secteur public.

En ce qui concerne les écoles privées, il y a lieu de signaler le renouvellement de la CCT à l'International School of Luxembourg avec des améliorations conséquentes en 2016, suite à une mobilisation et une grève du zèle du personnel. Actuellement cette CCT est en renégociation et les discussions sont à nouveau ardues. Un autre dossier important et toujours actuel est l'inclusion des salariés de l'Ecole française du Luxembourg dans la CCT du Lycée Vauban, suite à la fusion des deux établissements et la création de l'asbl Vauban, Ecole et Lycée français de Luxembourg. L'harmonisation des droits et conditions de travail et de rémunération se révèle difficile et des actions syndicales ne pourront probablement pas être évitées.

Syndicat Services et Energie

Un secteur varié face à d'énormes défis



Michelle Cloos
secrétaire centrale



Julie Roden
secrétaire centrale adjointe

Le syndicat Services et Energie s'engage pour tous les salariés qui travaillent dans une entreprise de service ou d'énergie au Luxembourg. Il représente des salariés avec des profils et des emplois variés, de l'agent de sécurité à l'informaticien, de la société de conseil en passant par l'agence de voyage et l'entreprise de télécommunication au secteur de l'énergie dans son ensemble, pour donner quelques exemples. Il négocie une trentaine de conventions collectives, dont trois sectorielles (une pour les 3 500 salariés du gardiennage, une pour les 10 000 travailleurs intérimaires et une pour les 300 permanents des entreprises de travail intérimaires). Il défend une adaptation ergonomique des lieux de travail, face à la main mise de diverses multinationales sur notre sidérurgie européenne, considérée comme vecteur stratégique pour l'Europe, l'OGBL est la seule organisation syndicale luxembourgeoise présente tant au niveau européen que mondial pour interpeller les diverses instances afin de leur faire prendre conscience que des enjeux d'équilibre économique et social sont posés dans nos régions et que c'est ensemble que nous devons réagir pour l'emploi et les conditions de travail.

L'action de l'OGBL dans le secteur de l'énergie: L'OGBL a réussi à négocier des augmentations linéaires de salaire dans les entreprises de l'énergie qui relèvent du droit privé. De plus, l'OGBL s'engage depuis toujours et avec succès pour que les pouvoirs publics gardent la majorité décisionnelle dans le secteur énergétique (surtout chez Encevo, Sudgaz, SEO).

L'action de l'OGBL dans le gardiennage: L'OGBL revendique une véritable revalorisation des carrières dans le secteur de la sécurité privée. En effet, les salaires des gardiens stagnent depuis une dizaine d'années. L'autre grand chantier est l'organisation du temps de travail. Actuellement, les garanties fournies par la convention collective sont largement insuffisantes et la flexibilité à outrance nuit à la conciliation entre travail et vie privée. Il faudrait revoir la convention collective et l'adapter à la nouvelle loi PAN sur le temps du travail.

Voilà pourquoi l'OGBL veut devenir majoritaire dans le secteur et améliorer enfin les conditions de travail.

L'action de l'OGBL dans le secteur des services: Le secteur des services en général est très vaste et se caractérise par la diversité des niveaux et structures de salaires. Pour les entreprises dans lesquelles l'OGBL est présent, fort et majoritaire, il a pu conclure de bonnes conventions collectives. Il a obtenu des augmentations de salaire, mais aussi des améliorations qualitatives (congés, temps de travail, maintien dans l'emploi, conciliation travail et vie privée, ...). Quelques exemples récents sont: Engie Cofely, Delphi Technologies, W.S.A., Luxfuel ou encore Luxcontrol.

Le secteur des services est en pleine expansion, mais se trouve également en constante mutation. Afin de mieux répondre aux exigences des salariés et de répondre aux enjeux de la digitalisation et de son impact sur nos emplois et notre façon de travailler, l'OGBL a lancé une campagne de sensibilisation qui met en avant les problèmes dans le monde du travail 4.0.

Néanmoins, il reste le problème que beaucoup d'entreprises de services ne sont pas couvertes par une convention collective. C'est la raison pour laquelle l'OGBL revendique aussi l'extension du nombre de conventions collectives.



Syndicat Secteur financier

Le seul contre-poids syndical réel



Véronique Eischen
secrétaire centrale



Lena Batal
secrétaire centrale
adjointe



Sylvie Reuter
secrétaire centrale
adjointe

Le syndicat Secteur financier défend tous les salariés du secteur (banques, assurances, fiduciaires, sociétés de gestion et professionnels du secteur financier...).

CCT sectorielle ou d'entreprise

Au niveau sectoriel, le syndicat Secteur financier négocie deux conventions collectives (CCT) sectorielles, l'une pour le secteur bancaire et l'autre pour le secteur des assurances. Ces deux CCT sont déclarées d'obligation générale et doivent être appliquées dans toutes les entreprises qui tombent sous leur champs d'application.

Au niveau des entreprises, le syndicat négocie deux CCT, l'une pour le groupe Six Payment Services (anc. Cétrel), et l'une pour la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM).

Accords majeurs

Les accords qui ont largement occupé l'actualité du syndicat Secteur financier sont sans conteste la négociation des deux CCT sectorielles, en particulier la CCT Banques dont les négociations ont duré près de deux ans.

Si pour la CCT Assurances, l'OGBL a su obtenir une extension des garanties vers le haut, et un affaiblissement du système de performance, notamment par la hausse des droits au niveau des barèmes, ceci n'a malheureusement pas été le cas pour la CCT Banques. En effet, les salariés du secteur connaîtront à terme.

- Aucune augmentation linéaire, cette revendication pourtant phare des syndicats ayant été sacrifiée par le syndicat majoritaire du secteur et jugée comme étant un point «non bloquant».
- Plus de garantie d'évolution salariales si ce n'est par le mérite. Seuls les jeunes débutant leur carrière dans le secteur obtiendront des augmentations sur les huit premières années.

- Plus de clé de répartition pour l'enveloppe liée au mérite (l'ancienne CCT prévoyait que cette enveloppe soit distribuée à 66 % de la masse salariale). Pour l'OGBL, il était absolument essentiel que le budget alloué au mérite soit distribué à un pourcentage défini des salariés de chaque entreprise. Or le syndicat majoritaire a une fois de plus considéré que ce n'était pas un «point bloquant», s'alignant ainsi sur la position patronale que seuls les plus «méritants» ont droit à une augmentation. Mais l'OGBL a au moins obtenu pour les quelques «heureux élus» que le minimum d'un échelon doit être d'une valeur de 5 euros (index 100).
- Un risque de déclassification lors de la mise en place du nouveau système de fonctions.

Au niveau du temps de travail, les discussions ont été rudes elles aussi. Les employeurs du secteur refusaient d'appliquer la loi et continuaient à faire disparaître les heures prestées et à ne pas payer les heures supplémentaires. C'est grâce à l'engagement de l'OGBL Secteur Financier qui a organisé une campagne massive d'information pour dénoncer ces pratiques et qui a refusé de lâcher ce point lors des négociations, que la loi a finalement été appliquée au niveau des conventions collectives du secteur et des entreprises, qui doivent adapter leurs règlements en conséquence. Avec le soutien de ses délégués, l'OGBL continuera de veiller au respect des lois en vigueur.

Grâce à l'OGBL, les deux CCT prévoient un droit individuel à la formation, venant ainsi compléter «l'accord formation».

Futur du secteur financier: quelles tendances, quels défis à venir?

Actuellement, le paysage syndical au niveau des salariés du secteur financier est caractérisé par une très importante fragmentation. Cette situation n'est pas favorable aux salariés et sert en premier lieu les employeurs du secteur. Un changement de cap s'impose. Seul un syndicat fort, uni, déterminé et de représentativité nationale comme l'OGBL, peut faire face au patronat du secteur et peut faire avancer la cause des salariés du secteur financier.

L'OGBL, en tant que premier syndicat au Luxembourg, a pour objectif de renforcer sa position dans le secteur financier.

D'autant plus, que le secteur financier est sans contexte l'un des secteurs qui sera le plus fortement touché par la digitalisation, entraînant une modification profonde du monde du travail et de la nature des emplois à tous les niveaux.

Dans ce contexte, et au regard des élections sociales qui approchent, le syndicat a débuté sa campagne qui reflète sa vision du monde du travail de demain. Celle-ci se base sur des enjeux précis auxquels sont confrontés aujourd'hui les salariés, et auxquels des solutions doivent être apportées afin de garantir un avenir professionnel durable et sain pour tous:

- Temps de travail,
- Solidarité intergénérationnelle,
- Conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- Sécurisation des carrières,
- Prévention des maladies professionnelles,
- Renforcement de la couverture collective,

... sont autant de thèmes sur lesquels l'OGBL Secteur Financier s'engage, ensemble avec le soutien de ses délégués OGBL qui le représente au sein des entreprises.

L'OGBL Secteur financier, un réel contrepoids. Ensemble, forts pour notre avenir.

www.secteurfinancier2019.lu



Syndicat Transport sur route/ACAL

Des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail des salariés



Romain Daubenfeld
secrétaire central



Sveinn Graas
secrétaire central adjoint



En 2001, le syndicat des chauffeurs professionnels ACAL a décidé de rejoindre l'OGBL. Depuis lors, le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL, en tant que premier syndicat professionnel du secteur, représente au sein de l'OGBL les intérêts des salariés qui travaillent dans les secteurs des autobus, de la logistique et des taxis.

Dans ces trois secteurs, l'OGBL-ACAL a négocié des conventions collectives de travail (CCT). Par ailleurs, l'OGBL-ACAL a négocié une CCT d'entreprise pour les salariés de l'entreprise CFL Multimodal S.A. Cette convention a été renouvelée pour la dernière fois en 2017.

Dans le secteur des bus - dans lequel l'OGBL-ACAL est majoritaire depuis 2013 -, le syndicat négocie actuellement aussi le renouvellement de la CCT. Dans ce contexte, la principale revendication que le syndicat a mise sur la table de négociation concerne la réduction générale des amplitudes pouvant aller actuellement jusqu'à 15 heures par jour, des heures qui

ne sont pas toujours rémunérées. L'organisation patronale FLEAA est opposée aux revendications de l'OGBL-ACAL et fait traîner inutilement ces négociations en longueur.

Dans le secteur de la logistique, beaucoup se joue au niveau européen. C'est pourquoi, l'OGBL-ACAL travaille en étroite collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), afin d'améliorer les conditions de travail des chauffeurs routiers. Ensemble avec d'autres syndicats membres de l'ETF, l'OGBL-ACAL a élaboré et signé fin octobre 2018 la déclaration de Vienne relative à la mise en œuvre du Paquet Mobilité qui contient des revendications concrètes pour améliorer les conditions de travail et de vie des chauffeurs professionnels.

Il n'y a presque aucun secteur économique où les heures de travail sont aussi étendues et flexibles que dans celui des chauffeurs professionnels. C'est pourquoi, l'OGBL-ACAL continuera à lutter afin que les chauffeurs professionnels puissent mieux concilier vie privée et vie professionnelle.



Syndicat Aviation civile

Faire respecter le droit du travail



Romain Daubenfeld
secrétaire central



Michelle Cloos
secrétaire centrale

Le syndicat Aviation civile évolue au quotidien dans un environnement difficile, en l'occurrence à l'aéroport et ses alentours.

L'aéroport avec ses fleurons que sont Luxair, Cargolux ainsi que la société exploitante Luxairport et toutes les entreprises liées à l'aviation et à la logistique sont encadrées par l'OGBL, le syndicat du Luxembourg qui compte le plus de membres.

À l'aéroport travaillent 3 500 salariés et 18 000 salariés supplémentaires dépendent du site.

On voit ici déjà l'importance économique du secteur.

Le travail du syndicat Aviation civile s'appuie sur une bonne politique en matière de conventions collectives, mettant l'accent sur les salaires et les carrières, de bons horaires de travail, la sécurisation des emplois, l'égalité de traitement, la santé et la sécurité au travail, le droit à la formation professionnelle continue, l'harmonisation entre vie professionnelle et vie de famille par des conditions de travail positives et le congé social, la lutte contre le stress et le harcèlement au travail.

Voici les défis quotidiens du syndicat Aviation civile.

Avec ses délégués du personnel, l'OGBL s'engage en faveur des intérêts individuels et collectifs des salariés et de leurs professions individuelles.

Même si les années de crise au «Findel» appartiennent au passé, le syndicat doit terriblement veiller à ce que les droits des salariés soient respectés, aussi en temps de croissance économique.

L'OGBL défend une politique salariale progressiste, des emplois sécurisés et le respect du droit du travail.



Syndicat Services publics

Le moteur du progrès social dans les services publics



Christian Sikorski
secrétaire central



Le syndicat Services publics négocie les conventions collectives de travail (CCT) pour l'ensemble des salariés travaillant auprès de l'Etat, des communes, des syndicats intercommunaux, de Post Groupe et de Luxtram S.A. hormis les salariés communaux tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Les CCT les plus importantes parmi les 41 CCT négociées dans le secteur des services publics sont:

- la CCT des salariés communaux du Sud couvrant 2 000 salariés dans 18 communes du sud du pays, l'OGBL étant le porte-parole des négociations;
- la CCT des salariés de l'Etat couvrant 2 500 salariés travaillant dans les toutes administrations étatiques et les lycées, l'OGBL étant le porte-parole des négociations;
- la CCT des salariés de Post Luxembourg couvrant 1 500 salarié(e)s;
- la CCT des salariés de la Ville de Luxembourg couvrant 1 300 salariés.

Comme la plupart des administrations communales qui ne disposent pas de CCT particulière appliquent également la CCT des Salariés de l'Etat, il s'en suit que l'ensemble des salariés communaux et de l'Etat profitent de la compétence de négociation du syndicat Services publics de l'OGBL.

Depuis 2011 la bataille des salaires fait rage!

Après la crise financière de 2008 les pouvoirs politiques ont directement pris d'assaut les traitements et les carrières dans la fonction publique. En 2011 le syndicat des fonctionnaires a succombé aux pressions et ouvert une brèche salariale dans l'édifice salarial de la fonction publique.

Pire encore, en 2011 dans l'Entreprise des Postes et Télécommunication (EPT), ex-administration transformée en entreprise car sacrifiée sur l'autel du libéralisme et de la privatisation, un autre syndicat présent dans les services publics, porte-parole des négociations salariales à cette époque, a négocié une première CCT se soldant par un démantèlement social allant jusqu'à -45% par rapport aux conditions salariales en vigueur au sein de l'ex-administration.

L'OGBL encore minoritaire au sein de l'EPT a réussi à sauver les meubles. Les salariés de l'Etat dans l'Entreprise des P&T sont restés liés aux conditions de l'Etat négociées par l'OGBL. Les postes intérimaires ont été pérennisés en CDI.

Pour la ville de Luxembourg, «la drôle de guerre» s'est installée dans les négociations. Le chantier d'une refonte salariale complète a été lancé en 2011 et n'a jusqu'à présent pas abouti. Pire le risque d'une CCT affaibli se pointe à l'horizon.

L'OGBL résiste, propose et améliore!

Les pouvoirs publics confortés par 2 victoires dans la bataille salariale dans les services publics s'attaquent maintenant aux salariés communaux. Dans les communes du Sud, la commission patronale a confronté les syndicats à un dictat impliquant une diminution de salaire tout azimut allant jusqu'à -27%. L'OGBL, responsable des négociations, a résisté et contre-attaqué. Après trois années d'après négociations, l'OGBL a imposé avec succès non seulement des hausses de salaires, mais également une refonte des grilles de salaires, améliorées.

Idem pour les salariés de l'Etat et les autres CCT communales négociées sous la responsabilité de l'OGBL!

L'OGBL faiseur de résultats!

Voici quelques résultats de négociations menées par le syndicat Services publics de l'OGBL en tant que porte-parole:

Communes du Sud:

- Hausse de salaires linéaires: +3,7 %
- Nouvelle grille de salaires: +1,76 %
- Augmentation du salaire de fin de carrières : + 79 euros
- Primes annuelles uniques: 1,9 %
- Congé social: 24 heures par trimestre
- Diverses améliorations de rémunérations

Salariés de l'Etat:

- Hausse de salaires linéaires: +3,7 %
- Nouvelle grille de salaires: +3,4%
- Primes annuelles uniques: 0,9 %
- Congé social: 24 heures par trimestre
- Diverses améliorations de rémunérations

Administration communale de Remich:

- Hausse de salaires linéaires: +3,7 %
- Application du point indiciaire élevé: +5,6%
- Primes annuelles uniques: 1,9 %
- Congé social: 24 heures par trimestre
- Diverses améliorations de rémunérations

Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Un secteur en pleine transition



Pit Schreiner
secrétaire central

Les missions du syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL se répartissent sur 3 grands secteurs d'activités:

- imprimerie, reproduction et édition;
- médias;
- culture et activités artistiques.

Ainsi, le syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL est donc le représentant syndical du secteur des médias - radio, télévision et médias imprimés - mais également du secteur de la publicité, des imprimeries et des relieurs. Par ailleurs, le syndicat représente le personnel des entreprises et des organisations du secteur culturel et du secteur des activités de loisirs.

L'OGBL est le seul négociateur de la convention collective sectorielle des exploitants de cinéma, des conventions collectives des salariés de la Philharmonie (musiciens, personnel technique et administratif), d'Editpress Luxembourg s.a. (Tageblatt et Le jeudi), Lumedia (Le Quotidien) et Editions Revue.

En outre, le syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL est le porte-parole lors des négociations de conventions collectives des entreprises faisant partie du groupe RTL (CLT-UFA, BCE et Groupe RTL), chez Novaprint (Imprimerie du groupe Heintz van Landewyck) et pour la convention collective sectorielle des imprimeries.

Les défis des années à venir

La digitalisation se propage depuis des années dans les secteurs de l'imprimerie, de la reproduction, de l'édition et des médias. Les entreprises ont dû se réorienter ou ont dû fermer, parce que la transition était trop coûteuse. Ainsi, les licenciements et les plans sociaux n'ont pas manqué, pendant que l'OGBL soutenait au mieux les salariés dans cette situation difficile, que ce soit par la négociation de plans sociaux ou par un accompagnement dans le cadre de



toutes les démarches administratives lors d'une fermeture ou d'une faillite.

Afin de contrecarrer de telles situations précaires, la première priorité du syndicat consiste surtout à renforcer les conventions collectives existantes et à améliorer les conditions de travail et de salaire ainsi qu'à négocier de nouvelles conventions collectives. La digitalisation ne doit pas se développer au détriment des salariés. Les entreprises doivent développer des stratégies, dans le dialogue social, qui sécurisent les emplois et améliorent les conditions de travail.

Dans le cadre des personnes dits «freelance», qui se retrouvent pour la plupart dans une situation très précaire d'un point de vue financier ou du droit du travail, des premiers pourparlers ont été entamés afin d'améliorer la situation. Il existe ici un besoin urgent d'agir, car pour ces personnes la relation de travail est «réglée» dans la plupart des cas en dehors des dispositions fixées par le droit du travail.

Dans le secteur de la culture et des activités artistiques, il faut qu'une meilleure garantie contractuelle soit introduite, aussi bien pour les artistes, le personnel technique et logistique que pour les figurants. Les contrats, lorsqu'ils existent, relèvent le plus souvent de l'arbitraire des entreprises de production et restent souvent flous en ce qui concerne les conditions de travail et les indemnités.